

Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel: Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (INIFES); Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München; Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. SÖSTRA. (1997). *Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel: Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft*. München. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67738>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

INIFES – ISF – SÖSTRA

Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel

Thesen und Befunde
zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft

Forschungsverbund 1
im Förderschwerpunkt
„Demographischer Wandel
und die Zukunft der Erwerbsarbeit
im Standort Deutschland“

Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie – INIFES Stadtbergen
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München
Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. – SÖSTRA Berlin

Das diesem Bericht zugrundeliegende Verbundvorhaben wird mit Mitteln des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie unter den Förderkennzeichen 01 HH 96031, 01 HH 96044 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieses Berichts liegt bei den Autoren.

Copyright © 1997 INIFES – ISF – SÖSTRA
Druck und Bindung: Druckerei Novotny, 82319 Starnberg

Inhalt

Einleitung: Der Verbund „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“	7
<i>Jürgen Wahse, Reinhard Schaefer</i> Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Ostdeutschland im Transformationsprozeß	15
<i>Dorit Köhler, Ernst Kistler</i> Subjektive Komponenten des Arbeitsangebots Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts	45
<i>Dorit Köhler, Ernst Kistler, Axel Kopp</i> Frauenerwerbsneigung und demographischer Wandel - Empirische Skizzen -	65
<i>Volker Döhl, Nick Kratzer, Dieter Sauer</i> Im Schatten der Innovation Aspekte einer anderen Standortdebatte	99
<i>Nick Kratzer, Volker Döhl, Dieter Sauer</i> Methodische und inhaltliche Aspekte einer Analyse heterogener Arbeitsstrukturen - Zur Notwendigkeit „integrierter Analyseansätze“ vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktprojektionen	111

Einleitung:

Der Verbund „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“

(1) Es besteht weitgehende Übereinkunft darüber, daß die Erwerbsarbeit der Zukunft durch grundlegende gesellschaftliche Umbrüche geprägt sein wird. Neben dem wirtschaftlichen und technischen Wandel, der neue Anforderungen an die Beschäftigten stellen wird, werden veränderte Erwartungshaltungen (Stichwort: Wertewandel, veränderte Lebensziele und -stile) zu einer Erosion traditioneller Einstellungsmuster der Bevölkerung gegenüber Struktur, Dauer, zeitlicher Verteilung usw. der Erwerbsarbeit führen. In der öffentlichen Diskussion bislang weniger beachtet werden Veränderungen in der strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, die sich aus den zu erwartenden demographischen Veränderungen der kommenden Jahrzehnte ergeben. Prognostiziert werden eine Erhöhung des Altersdurchschnitts der erwerbsfähigen Bevölkerung und die Zunahme von weiblichen Erwerbspersonen. Dabei weichen die verschiedenen Szenarien in regionaler und sektoraler Hinsicht deutlich voneinander ab. Die möglichen Auswirkungen dieser Entwicklung auf das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskräften sind in ihrer Breite bislang noch nicht absehbar. Die Politik und vor allem die Wirtschaft sind auf die sich damit stellenden Herausforderungen und Unwägbarkeiten noch nicht ausreichend vorbereitet.

Der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat daher einen Forschungsschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ eingerichtet, in dem „im Rahmen des FuE-Programms ‘Arbeit und Technik’ (...) Analysen, Prognosen und Szenarien erarbeitet (werden), um mögliche Zukunftssituationen sichtbar zu machen. Daraus wird der Handlungsbedarf für Technik- und Arbeitsgestaltung, Organisationsentwicklung, Qualifikation und Personalwirtschaft sowie präventiven Arbeits- und betrieblichen Gesundheitsschutz abgeleitet“ (BMBF, Bundesbericht Forschung 1996, Bonn 1996, S. 194).

Im Rahmen dieses Schwerpunktes werden fünf Forschungsverbünde mit unterschiedlichen Fragestellungen und Zielsetzungen gefördert. Einer dieser Verbünde (Verbund 1), aus dessen drei Projekten in diesem Band berichtet wird, hat seine Arbeiten unter das Thema „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel - Empirische Fundierung betrieblicher und gesellschaftlicher Gestaltungsstrategien“ gestellt. Diese Projekte versuchen, über eine Verbesserung, Aktualisierung und Validierung der Grundlagen vorliegender Langfristprognosen, über die Analyse der zu erwartenden arbeitsmarktpolitischen und betrieblichen Strategien und der mittel- und langfristigen Änderungen in den Arbeitsstrukturen und Arbeitsanforderungen sowie über die Untersuchung möglicher Veränderungen in den Erwerbsneigungen und im Erwerbsverhalten verschiedener Bevölke-

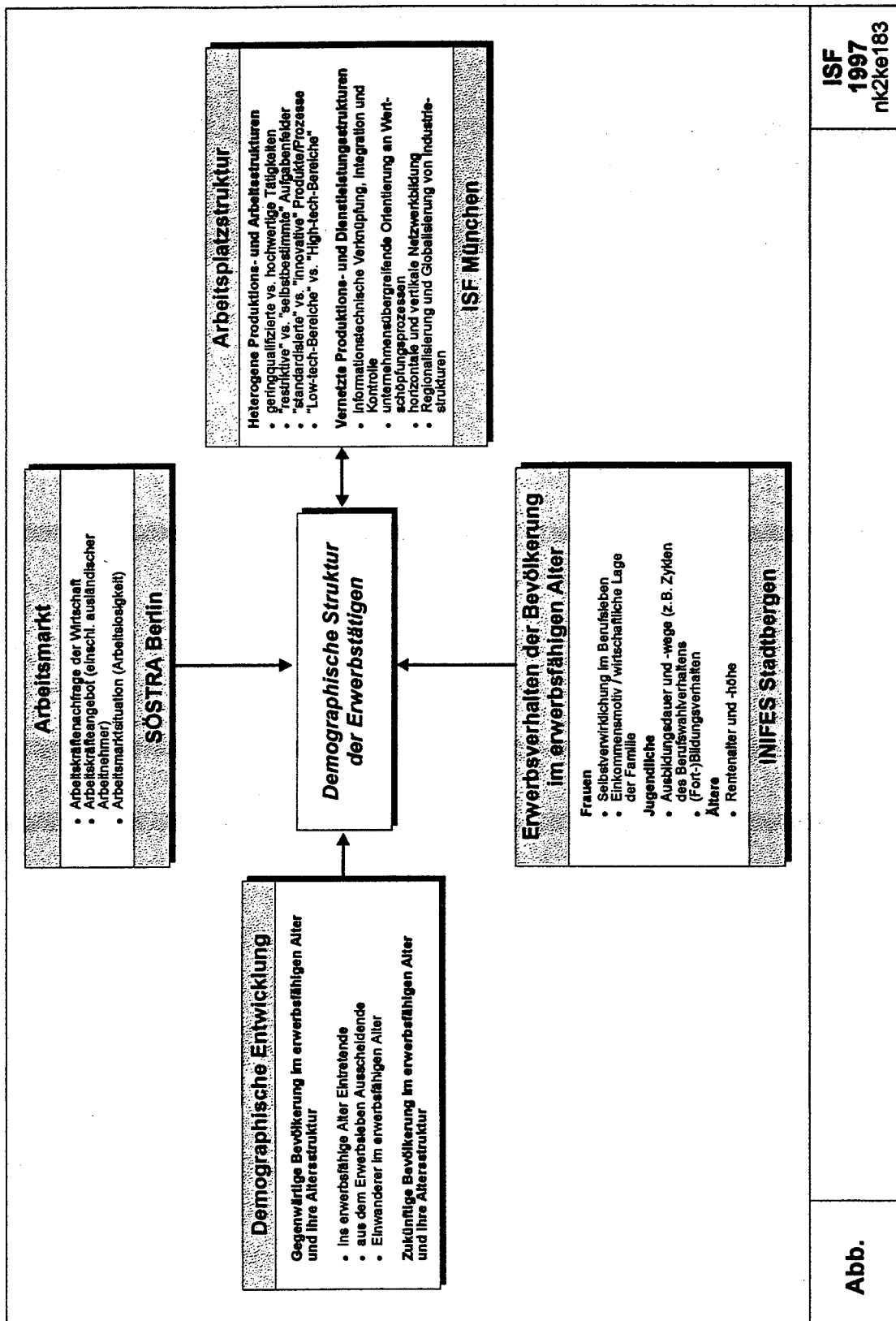
rungsgruppen, die Konsequenzen für die Arbeits- und Innovationspotentiale herauszuarbeiten und Handlungsmöglichkeiten für die Akteure auf den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen aufzuzeigen.

Im einzelnen handelt es sich um folgende Projekte:

- „Subjektive Komponenten der langfristigen Arbeitsangebotsentwicklung - Verdichtung vorliegender Ergebnisse, Erarbeitung eines Beobachtungsrasters und realistischer Bandbreiten gruppenspezifischer Arbeitsangebote“
(Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie Stadtbergen);
- „Im Schatten der Innovation - Zur Entwicklung restriktiver Arbeit in vernetzten Produktions- und Dienstleistungsstrukturen vor dem Hintergrund demographischer Veränderungen“
(Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München);
- „Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen - Zur Spezifik der Problemlage in Ostdeutschland und zu den Erfordernissen eines breiten betrieblichen und öffentlichen Antizipierungsprozesses“
(Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. Berlin).

(2) Der inhaltliche Zusammenhang der Arbeiten der drei Verbundvorhaben stellt sich über die allen gemeinsame Beschäftigung mit gesellschaftlichen Strukturmerkmalen und deren Veränderungen sowie der Frage nach den Auswirkungen dieser Veränderungen auf die demographische Struktur der Erwerbsbevölkerung her. Die in der nachstehenden Abbildung zusammengefaßten vier Dimensionen „Demographische Entwicklung“, „Arbeitsmarkt“, „Arbeitsplatzstruktur“ und „Erwerbsverhalten“ umfassen, auf unterschiedlicher (Makro/Meso-)Ebene, die unseres Erachtens zentralen strukturellen Einflußfaktoren, die diese zukünftige Struktur der Erwerbstätigen maßgeblich bestimmen werden. Gerade die Möglichkeit der Verknüpfung von Befunden zu Entwicklungen auf den verschiedenen strukturellen Einflüßebenen macht unseres Erachtens den spezifischen Stellenwert der Verbundes im Rahmen des Forschungsprogramms aus und liefert zudem verbesserte Grundlagen für integrierte Politikkonzepte.

Von den vier genannten Dimensionen sind drei („Arbeitsmarkt“, „Arbeitsplatzstruktur“ und „Erwerbsverhalten“) den jeweiligen Verbundprojekten (Instituten) zugeordnet. Die vierte Dimension („Demographische Entwicklung“) war und ist nicht eigentlich Gegenstand der Untersuchungen des Verbundes; es wird hier also weitgehend mit vorliegenden Befunden (Prognosen) gearbeitet. Es hat sich jedoch gezeigt, daß die spezifische Perspektive, in der die Arbeiten jedes Teilprojekts erfolgen, eine kritische Auseinandersetzung mit den prognostischen Aussagen und den Methoden ihrer Gewinnung erforderlich



gemacht hat und daß auch deren Schlußfolgerungen auf die demographische Struktur der Erwerbstätigen und die daraus abgeleiteten Problemkonstellationen deutlich relativiert oder zumindest perspektivisch ergänzt werden müssen.

Beim Stand der gegenwärtigen Arbeiten wird dies besonders deutlich bei den hier vorgelegten Befunden des *SÖSTRA Berlin*, das sich im Rahmen der Arbeiten des Verbundes mit der Dimension „Arbeitsmarkt“ (Schwerpunkt Entwicklung der Arbeitsmärkte in den Neuen Bundesländern) befaßt. Ausgehend von einer absehbaren Alterung der Bevölkerung wird häufig gefolgert, daß zwangsläufig und parallel dazu auch die Erwerbstätigen im Durchschnitt immer älter werden. Mit anderen Worten: Es wird angenommen, daß die Alterungsprozesse der Bevölkerung, die zweifellos auch die Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter betreffen, letztlich auch auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen werden. Auf der Basis eigener Auswertungen des Datenmaterials legt das Institut jedoch insofern eine „entdramatisierende“ Interpretation der Entwicklung vor, als die prognostizierte demographische Veränderung der Bevölkerung („Alterung“) nicht linear auf eine solche der Erwerbsbevölkerung übertragen werden kann. Vielmehr sieht das Institut eine deutlich geringere generelle Verschiebung der Erwerbsbevölkerung in Richtung einer Zunahme des Anteils älterer Erwerbspersonen. Zwar wird das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland zwischen 1995 und 2040 um mehr als 7 Jahre steigen (von 40 auf 47 Jahre), aber weitaus weniger dramatisch ist die Situation für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die für Zahl und Struktur der Erwerbstätigen ausschlaggebend ist. Diese altert im gleichen Zeitraum „nur“ um 3 Jahre.

Obwohl damit bezüglich der erwarteten Probleme in gewisser Weise „Entwarnung“ gegeben werden könnte, bedeutet diese „Entdramatisierung“ keineswegs, daß nicht trotzdem in einzelnen Branchen und Regionen und für bestimmte Unternehmens- oder Betriebstypen massive Probleme mit „alternden“ Belegschaften oder einem „überalterten“ Rekrutierungsreservoir auftreten können und werden. Eine differenzierte Analyse der neben der demographischen Entwicklung einwirkenden Faktoren - Alter der ausländischen Arbeitnehmer, Struktur der Nachfrage auf (regionalen) Arbeitsmärkten, Arbeitsmarktsituation, Erwerbsverhalten der erwerbsfähigen Bevölkerung - ist deshalb erforderlich.¹ Dem dienen auch qualitative Betriebsbefragungen und Betriebsfallstudien, die zum Zeitpunkt dieser Berichterstattung durchgeführt werden. Im Rahmen dieser Erhebungen soll auch eruiert werden, wie - in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, der territorialen Gebundenheit der Betriebe, der Branche, besonders aber auch der Zugehörigkeit zu Konzernen und Firmenverbänden - die Probleme alternder Belegschaften antizipiert, be-

¹ Eine Bilanzierung der Wirkung dieser Faktoren in bezug auf ihren Einfluß auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen setzt umfassende Untersuchungen und Einschätzungen voraus. Vielfach wird mit Szenarien, Annahmen und Hypothesen gearbeitet werden müssen, weil aus heutiger Sicht eindeutige Trends noch nicht erkennbar sind. Auch überschneiden sich die Faktoren in ihrer Wirkung, beeinflussen sich und entwickeln sich gegenseitig.

arbeitet und gelöst werden (können) und welche Konsequenzen dies für die Struktur und den Status der Erwerbspersonen und die Veränderung (regionaler) Arbeitsmärkte hat.

Offensichtlich gibt es viele Unternehmen, die das Problem einer möglichen Überalterung der Beschäftigten zur Zeit nicht reflektieren. Das am Arbeitsmarkt gegenwärtig reichlich vorhandene Arbeitskräftepotential, die dynamischen Märkte und die geringe Planbarkeit künftiger betrieblicher Entwicklungen unterstützen solche Haltungen. Es sind vorrangig Konzernbetriebe, die das Problem als nicht bedrohlich betrachten, da die Globalisierung es jederzeit ermöglicht, die Arbeit ins Ausland zu verlagern oder ausländische Fachkräfte in Deutschland arbeiten zu lassen. Eine andere Gruppe von Betrieben (vorrangig lokale Klein- und Mittelbetriebe verschiedener Branchen) reflektiert das Problem gegenwärtig passiv. Das Problem wird in den Personalabteilungen teilweise oder vollständig erkannt, ist aber nicht Gegenstand von Managementaktivitäten. In bisher relativ wenigen Betrieben sind zur Zeit Konzepte oder Steuerungsmaßnahmen erkennbar, um das Problem alternder Belegschaften künftig aktiv zu bewältigen.

Langfristprognosen über demographische Veränderungen der (Alters-)Struktur der Erwerbstätigen nehmen - so eine zentrale These des *INIFES Stadtbergen* - nicht ausreichend Bezug auf das Erwerbsverhalten und die Erwerbsneigung der Erwerbspersonen und deren Veränderungen.² Auch die Faktoren, welche die Veränderungen wiederum beeinflussen, können dadurch nicht systematisch einbezogen werden. Dabei liegen hier zentrale Einflußgrößen, die einen (zusätzlichen) Zu- oder Abgang zum Potential der Erwerbspersonen steuern und damit auch zu einer Verschärfung oder Entschärfung von Arbeitsmarktp Problemen generell aber auch von Problemen der Disparität von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage beitragen können. Diese subjektiven Komponenten der Erwerbsneigung und des Erwerbsverhaltens sowie die politischen und ökonomischen Faktoren ihrer Beeinflussung sind gegenwärtig vor allem entscheidend für die Erörterung der zukünftigen Bedeutung der Frauenerwerbsarbeit. Bei weiblichen Erwerbspersonen ist das Auseinanderklaffen von Erwerbsneigungen und Erwerbsverhalten besonders deutlich und rein quantitativ besonders gewichtig. Die Erwerbsneigung von Frauen wird dabei von einer Vielzahl von Faktoren wie gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, die auch durch eine Veränderung der Wert- bzw. Berufsorientierung ihren Ausdruck finden, dem Familien- und Bildungsstand oder aber ökonomischen Gründen beeinflußt. Diese Faktoren bedingen und verstärken sich wechselseitig. Die verschiedenen Einflußgrößen führen insgesamt zu einem ansteigenden Angebot an weiblichen Arbeitskräften. Darüber hinaus determinieren sie gleichzeitig dessen 'Qualität'. Es wird

² Generell unterschätzen - so die These - die vorliegenden Langfristprognosen des Erwerbspersonenpotentials das gegenwärtige Ausmaß der Unterbeschäftigung erheblich und nehmen zu enge Grenzen der Erwerbsquoten auch für die Zukunft an.

daher zu klären sein, bei welchen Frauen (Alter, (Aus-)Bildung etc.) welches Entwicklungsmuster der Erwerbsneigung, aber auch des Erwerbsverhaltens überwiegt.³

Auch wenn die Frauenerwerbsarbeit in der künftigen Struktur der Erwerbsarbeit eine wichtige Rolle spielen wird, gehen die Bearbeiter des Teilprojekts davon aus, daß Veränderungen auch im Erwerbsverhalten jugendlicher und älterer Erwerbspersonen zu erwarten sind, die nicht ohne Folgen für die künftige Struktur der Erwerbsbevölkerung bleiben werden. Dabei kommt u.a. dem Bildungssystem, das mehr oder weniger das Eintrittsalter der Jungen auf dem Arbeitsmarkt bestimmt, sowie dem sozialen Sicherungssystemen (v.a. Rentenversicherung) in Verbindung mit dem Angebot an sozialversicherungspflichtigen Stellen eine hohe Bedeutung zu.

In jedem Fall gilt: Jegliche Arbeitsangebotsberechnung/-prognose muß auf jeden Fall nicht nur die Zusammensetzung der Gruppen (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) nach Alter, Geschlecht, Qualifikationen etc., sondern vor allem auch das realisierte und/oder angestrebte Arbeitsvolumen unter Beachtung alternativer Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Das Projekt, welches das *ISF München* im Rahmen des Forschungsverbunds 1 bearbeitet, beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen den Veränderungen der Arbeitsplatzstrukturen, den daraus resultierenden neuen und differenzierten Anforderungen an die Arbeitskräfte und den Veränderungen in den Strukturen der Erwerbsbevölkerung.

Die Ausgangsthese ist, daß gerade eine innovative Wirtschaft durch weitgehend vernetzte Produktions- und Dienstleistungsstrukturen geprägt sein wird, in denen der Fortbestand heterogener Arbeitsstrukturen mit Arbeitsprozessen ganz unterschiedlichen technologischen Niveaus und jeweils unterschiedlichen Arbeitsformen und Arbeitsanforderungen für den wirtschaftlichen Erfolg konstitutiv ist. Entgegen der gängigen Zukunftsvision eines „High-Tech-Standortes Deutschland“ mit überwiegend innovativen Arbeitsplätzen muß man angesichts dieser sich abzeichnenden wirtschaftlichen Umstrukturierung von einer zunehmenden Segmentation und Polarisierung der Arbeitsstrukturen ausgehen, bei der geringqualifizierte, geringwertige Tätigkeit neben innovativer, hochqualifizierter Produktions- und Dienstleistungsarbeit bestehen bleibt. Demzufolge wird auch weiterhin ein beträchtlicher Teil der Erwerbstätigen in hocharbeitsteiligen, arbeitsintensiven Arbeitsbereichen, in denen solche Tätigkeiten dominieren, beschäftigt sein. Auch hier werden, wie in allen anderen Bereichen, durch unternehmensübergreifende Rationalisierungsstrategien

³ Aufgabe des Staates sollte es sein, noch bestehende Barrieren im beruflichen Werdegang von Frauen z.B. durch geeignete Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuräumen und durch gezielte Förderung der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt das bestehende Humankapital zu sichern bzw. auszubauen. Dies ist nicht in kürzester Zeit realisierbar.

und Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung neue Belastungen und Risiken für die Arbeitskräfte entstehen; der Leistungsdruck wird sich generell verschärfen. Die Frage ist, ob und wie eine zunehmend älter werdende Erwerbsbevölkerung den veränderten und wachsenden Anforderungen auch dieser Bereiche gerecht werden kann, oder ob es zu massiven Anpassungs- und Allokationsproblemen und zu einer - zumindest in qualitativer Hinsicht - wachsenden Disparität zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage kommen wird. Die Aufmerksamkeit des Projekts richtet sich mit dieser Fragestellung - in bewußter Abgrenzung von der vorherrschenden Diskussion - nicht auf die möglichen Probleme künftiger Besetzung und Besetzbarkeit „innovativer“ Arbeitsbereiche in Produktions- und Dienstleistungsprozessen, sondern auf jene Bereiche und Arbeitskräftegruppen, die gegenwärtig im „Schatten“ nicht nur der Innovation, sondern auch der wissenschaftlichen und politischen Aufmerksamkeit stehen.

Die Untersuchung heterogener Arbeitsstrukturen und deren Auswirkungen auf die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung ist methodisch schwierig. Vorliegende Prognosen und Szenarien sind hier nur ansatzweise nutzbar. Sie umfassen weder die erforderliche Breite der Variablen, noch sind die einzelnen in den verschiedenen Datensätzen genutzten Variablen und Indikatoren problemlos aufeinander beziehbar. Zudem ist die Validität der verwendeten Variablen und Indikatoren durch die fortschreitenden Veränderungen von Arbeitsformen, Arbeitsinhalten aber auch der arbeitskräftebezogenen Merkmale zunehmend in Frage gestellt. Das Projekt hat sich deshalb auch zum Ziel gesetzt, ein Forschungsdesign zu entwerfen, mit dem die Schwächen der bislang existierenden quantitativen Verfahren zur Erfassung und Prognose von Angebots- und Nachfragestrukturen durch ein Mix quantitativer und qualitativer Methoden - zumindest ansatzweise - überwunden werden können.

Mit den hier angeführten Fragestellungen und forschungsleitenden Thesen und Überlegungen der Projekte behandelt der Verbund „Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel“ wichtige Aspekte der Entwicklung in den Rahmenbedingungen und potentiellen Auswirkungen des demographischen Wandels und der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland. Die folgenden Beiträge sollen einen Diskussionsprozeß mit den anderen Verbänden, dem Beirat beim Projektträger sowie der interessierten (Fach-)Öffentlichkeit einleiten. Sie stellen Grundannahmen und Zielsetzungen vor und greifen Teilaspekte aus den laufenden Arbeiten auf. Sie versuchen, der bislang noch vorherrschenden Tendenz, einzelne Entwicklungstrends zu verabsolutieren und daraus extrem pessimistische Einschätzungen abzuleiten, eine differenziertere Sichtweise entgegenzustellen, ohne jedoch die Brisanz der Gesamtentwicklung zu verkennen.

Berlin, München, Stadtbergen, im Mai 1997

INIFES Stadtbergen
ISF München
SÖSTRA Berlin

Jürgen Wahse, Reinhard Schaefer

Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Ostdeutschland im Transformationsprozeß

1. Alterung von Betriebsbelegschaften durch demographischen Wandel?

Es ist unbestritten, daß das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten wesentlich steigen wird, vor allem aufgrund der Geburtendefizite der letzten Jahre und Jahrzehnte bei gleichzeitig zunehmender Lebenserwartung. Schon heute ist jeder fünfte Deutsche älter als 60 Jahre, im Jahr 2030 wird es etwa jeder dritte sein. Ohne Einwanderungen würde sich die Bevölkerung Deutschlands bis zur Mitte des 21. Jahrhunderts etwa halbieren. Eine besondere Zuspitzung dieser Tendenz ist in Ostdeutschland zu erwarten, hat sich doch hier seit 1989 die jährliche Geburtenzahl um mehr als die Hälfte vermindert. Eine „Normalisierung“ schreitet nur sehr langsam voran.

Die demographischen Entwicklungstrends sind bislang überwiegend unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf den Generationenvertrag der gesetzlichen Rentenversicherung diskutiert worden, d. h. in bezug auf die Finanzierung der Altersbezüge von immer mehr Rentnern durch immer weniger Beitragszahler. Weniger ins Blickfeld wurde dagegen gerückt, inwieweit der Alterungsprozeß der Bevölkerung auch eine entsprechende Verschiebung der Altersstruktur der Erwerbstätigen mit sich bringen und welche Folgen dies für den Wirtschaftsstandort Deutschland haben kann.

Ausgehend von dieser absehbaren Alterung der Bevölkerung wird häufig gefolgert, daß zwangsläufig und parallel dazu auch die Erwerbstätigen im Durchschnitt immer älter werden. Mit anderen Worten: Es wird angenommen, daß die Alterungsprozesse der Bevölkerung, die zweifellos auch die Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter betreffen, letztlich auch auf die betrieblichen Alterspyramiden durchschlagen werden. Eine solche schematische Übertragung der demographisch bedingten Alterung der Bevölkerung auf die Alterung der Erwerbstätigen ist jedoch schlichtweg unzulässig.

Aus der Koordinierten Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes geht hervor, daß das Durchschnittsalter der Bevölkerung in Deutschland zwischen 1995 und 2040 um mehr als 7 Jahre steigen wird (von 40 auf über 47 Jahre). Dies gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland und ist ein ganz beträchtlicher Schritt in Richtung auf eine „Vergreisung“ der Bevölkerung, wie sie häufig im Zusammenhang mit der Sicherung der gesetzlichen Rentenversicherung beklagt wird (vgl. Tabelle 1).

Weitaus weniger dramatisch ist die Situation aber, wenn man als Ausschnitt aus der Gesamtbevölkerung nur die Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter betrachtet (zwischen 15 und 64 Jahren). Deren Durchschnittsalter lag 1995 in Ostdeutschland bei 40,2, im Westen bei 38,5 Jahren. Es steigt im Verlauf der kommenden Jahre allmählich an und wird im Osten nach den Angaben der Bevölkerungsprognose im Jahre 2040 voraussichtlich 42,8 Jahre, im Westen 41,6 Jahre erreichen. Damit altert diese Bevölkerungsgruppe um nur knapp 3 Jahre, die Gesamtbevölkerung wie oben erwähnt dagegen um 7 Jahre.

Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist aber die Bevölkerungsgruppe, die den Hauptteil der Erwerbstätigen bildet. 99 % der Erwerbstätigen im Westen und 99,8 % im Osten sind gegenwärtig in diesem Alter. Wenn man also die künftige Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland einschätzen will, dann wird die Altersstruktur der dafür in Frage kommenden Bevölkerungsgruppe der Ausgangspunkt sein müssen. Wie Bevölkerungsprognosen zeigen, wird sich die Überalterung hier durchaus im Rahmen halten. Eine Dramatisierung der Situation in bezug auf alle Erwerbstätigen wäre infolgedessen fehl am Platze.

Tabelle 1: Durchschnittsalter der Bevölkerung und der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2040

	1994	2000	2005	2010	2015	2020	2030	2040
Ost								
Bevölkerung	39,5	41,2	42,4	43,2	43,9	44,7	46,6	47,5
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	39,8	39,7	39,5	40,9	42,4	42,8	42,2	42,8
Differenz	0,3	-1,5	-2,9	-2,3	-1,5	-1,9	-4,4	-4,7
West								
Bevölkerung	39,9	40,8	42,0	43,1	44,1	44,9	46,2	47,3
Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	39,6	40,4	40,5	40,9	41,5	42,2	42,2	41,6
Differenz	-0,3	-0,4	-1,5	-2,2	-2,6	-2,7	-4,0	-5,7

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Jahrbuch 1996 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1996, S. 63 (für 1994) und Koordinierte Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamtes (ab 2000).

Natürlich besteht ein Zusammenhang zwischen der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Altersstruktur der Erwerbstätigen, der in Richtung auf eine Erhöhung des Durchschnittsalters auch der Erwerbstätigen (allerdings in mehr oder weniger moderater Form) deutet. Jedoch gibt es Faktoren, die dieser Tendenz entgegenwirken, sie aber auch verstärken können.

So spielt schon für die demographische Entwicklung dieser Altersgruppe die künftige Zahl der Einwanderer und ihre Altersstruktur eine nicht unwesentliche Rolle. Die eingewanderten Ausländer sind im Durchschnitt eher jünger als die deutsche Bevölkerung. Daher haben die heute in Deutschland lebenden Ausländer auch einen deutlich höheren Anteil an Erwerbsfähigen als die Deutschen (75 gegenüber 67 %). Auch der Anteil an Kindern ist bedeutend höher (22 gegenüber 15 %).

Die Überalterung der Erwerbstätigen in Deutschland kann demzufolge durch Einwanderung beträchtlich abgeschwächt werden. Über den Umfang einer solchen Einwanderung sind allerdings bisher kaum begründete Aussagen möglich. Die Außenwanderung hat mit der Öffnung der Grenzen zu Osteuropa aber bereits heute stark an Bedeutung gewonnen. Für ihren Umfang spielt die künftige Einwanderungspolitik eine entscheidende Rolle (in Form gesetzlicher Regelungen wie der Asylgesetzgebung, einer möglichen Festsetzung von Einwanderungsquoten u. ä.).

Die Altersstruktur der Erwerbstätigen in Deutschland wird aber neben der demographischen Komponente durch weitere Faktoren beeinflusst.

- *Altersstruktur der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland*

Mit der Entwicklung des gemeinsamen europäischen Marktes ist in zunehmendem Maße auch ein europäischer Arbeitsmarkt entstanden. Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern drängen (insbesondere aufgrund des Lohngefälles) auf den deutschen Arbeitsmarkt. Auch viele Saisonkräfte aus osteuropäischen Ländern sind in Deutschland tätig. In beiden Fällen handelt es sich in der Regel um jüngere Arbeitskräfte. Mit der Einführung der Währungsunion wird sich diese Entwicklung fortsetzen. Damit wird ein möglicher Überalterungsprozeß der Erwerbstätigen in Deutschland abgeschwächt.

- *Erwerbsverhalten der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter*

Auch das Erwerbsverhalten der Bevölkerung hat Einfluß darauf, inwieweit sich die Altersstruktur der Erwerbstätigen verschiebt. Für das Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt spielt es eine nicht unwesentliche Rolle, welcher Anteil eines Altersjahrgangs gewillt und auch in der Lage ist, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Im Erwerbsverhalten zeigt sich, inwieweit die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit ausübt oder anstrebt. Wenn die Erwerbsbeteiligung jüngerer Altersjahrgänge steigen sollte, dann kann auch dies den Überalterungsprozeß der Erwerbstätigen verlangsamen.

Das Erwerbsverhalten unterliegt starken sozialen, psychologischen und auch politischen Einflüssen, deren Veränderung und deren Entwicklungsrichtung nur schwer vorausseh-

bar sind. Darüber hinaus wird es vor allem durch die Situation auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. Für das Erwerbsverhalten der Frauen spielt vor allem der zunehmende Wunsch nach Berufstätigkeit eine Rolle, verursacht insbesondere durch das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung im Berufsleben, aber auch aufgrund der wirtschaftlichen Lage in vielen Familien.

Während gegenwärtig fast 90 % der Männer zwischen 30 und 40 Jahren erwerbstätig sind, eine Zunahme ihrer Erwerbstätigenquote daher kaum möglich erscheint, stellt sich die Situation bei den Frauen, den Jugendlichen und den Älteren anders dar.

Die Erwerbstätigenquote der 30- bis 40jährigen Frauen beträgt gegenwärtig in Westdeutschland 63 %, in Ostdeutschland 74 %. Hier bestünden Potentiale zu einer Erhöhung durch Einbeziehung jüngerer Frauen in den Arbeitsprozeß.

Die vergleichsweise geringe Erwerbstätigenquote der Jugendlichen hängt eng mit der relativ langen Ausbildungsdauer in Deutschland zusammen. Verkürzungen der Ausbildungszeit (z. B. Abitur nach 12 Jahren, kürzere Studiendauer) könnten das Potential an jüngeren Arbeitskräften erhöhen.

Wie hoch die Erwerbstätigenquote der Älteren ist, ist entscheidend vom Renteneintrittsalter, aber auch von der Rentenhöhe abhängig. Erhöhungen des gesetzlichen Rentenalters, wie sie in letzter Zeit beschlossen worden sind, werden demzufolge eine „Vergreisung“ der Erwerbstätigen eher fördern. Wenn durch eine eventuelle Abkoppelung der Renten- von der Lohnentwicklung oder durch eine mögliche Besteuerung der Renten die Einkommenseinbußen nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu groß werden, dann wird auch dies ältere Beschäftigte eher zu einer Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit motivieren.

Eine steigende Erwerbsneigung und damit auch eine höhere Erwerbstätigenquote vor allem von jüngeren Menschen könnte demzufolge einer Alterung der Erwerbstätigen entgegenwirken.

- *Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (Zahl der Erwerbstätigen)*

Die Nachfrageentwicklung auf dem Arbeitsmarkt und damit die Zahl der in der Volkswirtschaft zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze beeinflussen relativ unmittelbar auch die Altersstruktur der Betriebsbelegschaften. Die Erwerbstätigenzahl zeigt mittelfristig eine sinkende Tendenz, bedingt durch hohes Produktivitäts- und geringeres Wirtschaftswachstum in Deutschland, Sparzwänge in öffentlichen Haushalten, Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland usw.

Jeder Einstellungsstopp in einem Unternehmen erhöht zunächst durch die natürliche Alterung der Beschäftigten das Durchschnittsalter der Belegschaft. Wenn der Beschäftigungsabbau überwiegend dadurch erfolgt, daß ausscheidende ältere Beschäftigte nicht mehr in vollem Umfang ersetzt werden, dann senkt dies zwar zunächst das Durchschnittsalter der Belegschaft, dieser Effekt wird aber durch die natürliche Alterung der Beschäftigten kurzfristig wieder zunichte gemacht. Nur durch eine Einstellung jüngerer Arbeitskräfte könnte diese Entwicklung aufgehalten werden.

Diese Möglichkeit besteht durchaus, denn auf dem Arbeitsmarkt ist das entsprechende Potential an jüngeren Arbeitskräften in der Regel vorhanden. Daher werden bei zurückgehender Erwerbstätigenzahl die Unternehmen ihre Probleme bei der Rekrutierung von leistungsfähigen Belegschaften (d. h. auch bei der Einstellung jüngerer Beschäftigter) in Zukunft immer noch zufriedenstellend lösen können. Für den reduzierten Ersatzbedarf reichen auch die demographisch bedingt kleiner werdenden jugendlichen Altersjahrgänge aus.

Umgekehrt könnte eine steigende Erwerbstätigenzahl das Durchschlagen der demographischen Entwicklung auf die Erwerbstätigkeit eher begünstigen. Entscheidend für die Zahl der Arbeitsplätze und damit der Erwerbstätigen ist letztlich das Ausmaß des zu erwartenden Wirtschafts- und Produktivitätswachstums, aber auch die Entwicklung des tertiären Sektors und seiner Beschäftigtenzahl.

- *Arbeitsmarktsituation*

Die Arbeitsmarktsituation beeinflusst wesentlich die Rahmenbedingungen, unter denen sich die Einstellungspolitik der Unternehmen vollzieht. Bei einem hohen Grad an Unterbeschäftigung und damit auch einem Potential vieler jüngerer Arbeitsloser haben Arbeitgeber durchaus weiterhin die Möglichkeit, aus diesem Potential vorrangig jüngere Arbeitskräfte einzustellen. In diesem Fall kann sich die betriebliche Einstellungspolitik relativ unabhängig von der Alterszusammensetzung der erwerbsfähigen Bevölkerung entwickeln.

Das Angebot an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt und das ihm gegenüberstehende Ausmaß der gesamtgesellschaftlichen Arbeitskräftenachfrage haben damit entscheidenden Einfluß auf die Rekrutierung und Zusammensetzung der Belegschaften. Liegt die Nachfrage der Wirtschaft mehr oder weniger deutlich unter dem volkswirtschaftlichen Arbeitskräfteangebot, so wie das zumindest gegenwärtig der Fall ist, dann ist auch mittelfristig mit einer nicht unbeträchtlichen Arbeitslosigkeit bzw. Unterbeschäftigung zu rechnen. Dies vermindert die Wahrscheinlichkeit, daß sich die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung entscheidend auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen auswirken wird.

Zusammenfassend gibt Abbildung 1 einen Überblick über wichtige Faktoren, welche die Altersstruktur der Erwerbstätigen beeinflussen.

Eine Bilanzierung der Wirkung dieser Faktoren in bezug auf ihren Einfluß auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen setzt umfassende Untersuchungen und Einschätzungen voraus. Vielfach wird mit Szenarien, Annahmen und Hypothesen gearbeitet werden müssen, weil aus heutiger Sicht eindeutige Trends noch nicht erkennbar sind. Auch überschneiden sich die Faktoren in ihrer Wirkung, beeinflussen sich und entwickeln sich gegenläufig.

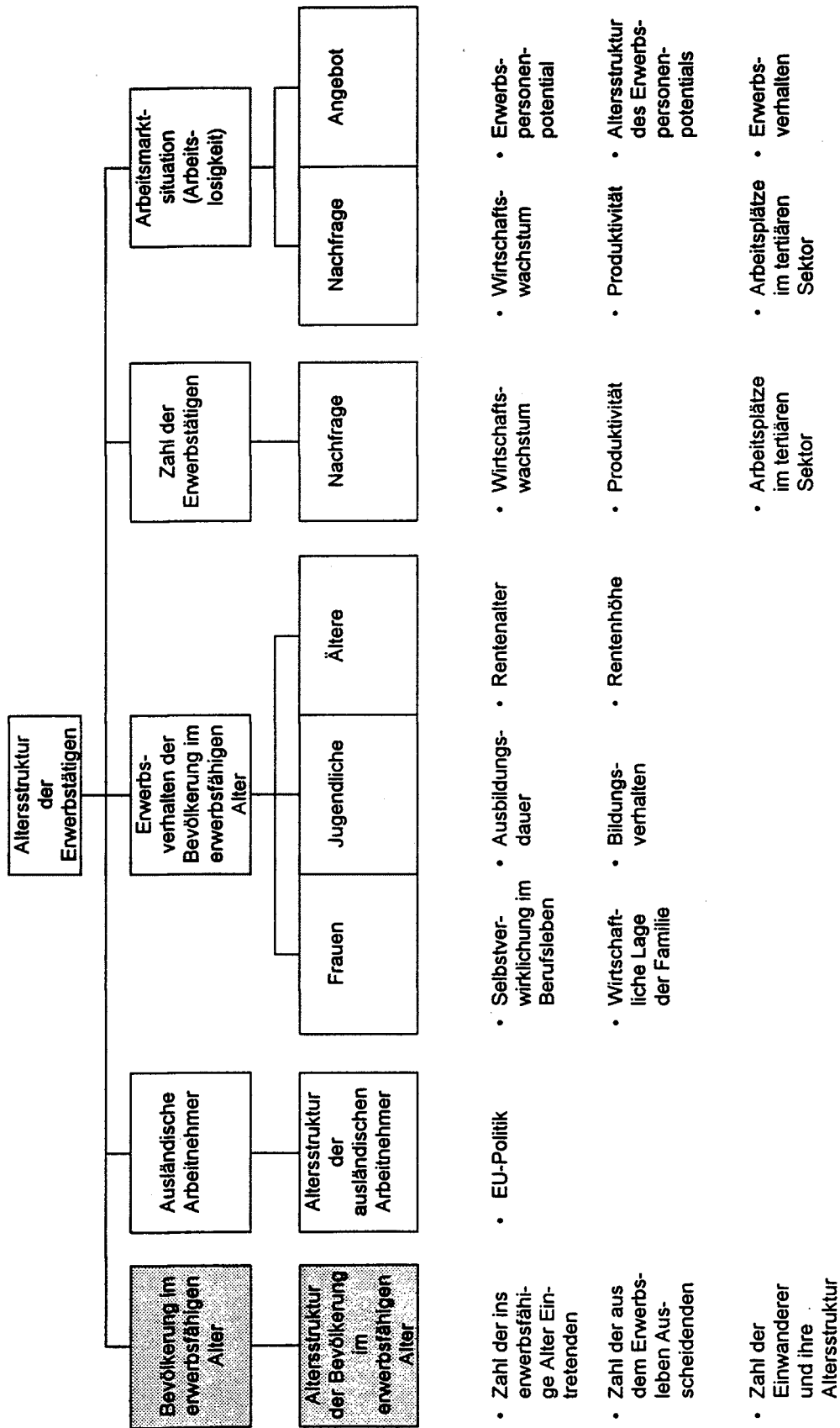
Wie hat sich der Zusammenhang zwischen Altersstruktur von Bevölkerung und Erwerbstätigen in der Vergangenheit entwickelt?

Für Westdeutschland ist für den Zeitraum seit 1960 festzustellen, daß die Erwerbstätigen schneller gealtert sind als die Bevölkerung (vgl. Tabelle 2). Zwischen 1960 und 1995 ist das Durchschnittsalter der westdeutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 2,9 % gewachsen, das der Erwerbstätigen dagegen um 5,7 %. Im Osten ist diese Entwicklung nach der Wende erst seit 1992 erkennbar, weil bis dahin durch die massive Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen das Durchschnittsalter der Betriebsbelegschaften zunächst gesunken ist. Nach der „Normalisierung“ der Personalstrukturen hat sich in den neuen Bundesländern aber der gleiche Trend wie im Westen durchgesetzt.

Zwischen 1960 und 1995 ist das Durchschnittsalter der westdeutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um 0,7 Jahre gestiegen, das der Erwerbstätigen dagegen um 2,0 Jahre. Im Osten ist diese Entwicklung nach der Wende erst seit 1992 erkennbar, weil bis dahin durch die massive Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen das Durchschnittsalter der Betriebsbelegschaften zunächst gesunken ist. Nach der „Normalisierung“ der Personalstrukturen hat sich in den neuen Bundesländern aber der gleiche Trend wie im Westen durchgesetzt.

Für die Zukunft ist zu erwarten, daß die ohne Zweifel eintretende dramatische Alterung der Bevölkerung den Trend zur Erhöhung des Durchschnittsalters auch der Erwerbstätigen beschleunigen wird. Wenn man allerdings die Wirkung der genannten gewichtigen entgegenwirkenden Faktoren berücksichtigt, dann ist nicht damit zu rechnen, daß sich die Alterung der Bevölkerung in vollem Umfang in der Altersstruktur der Erwerbstätigen niederschlagen wird. In welchem Maße diese Faktoren auf das Problem alternder Belegschaften wirken und inwieweit sie überhaupt durchschlagen, dies sollte ein wichtiges Anliegen eines Zukunftsreports sein.

Abbildung 1: Einflussfaktoren für eine veränderte Altersstruktur der Erwerbstätigen



SÖSTRA e. V. Berlin

Tabelle 2: Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter in Ost- und Westdeutschland

	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
	Jahre											
Ostdeutschland												
<i>Bevölkerung</i>							37,9	38,4	38,8	39,1	39,5	.
<i>Zunahme gegen- über 1991</i>									0,4	0,7	1,1	.
<i>Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter</i>							39,3	39,6	39,7	39,7	39,8	.
<i>Zunahme gegen- über 1991</i>									0,1	0,1	0,2	.
<i>Erwerbstätige (Jahre)</i>								38,1	37,7	37,7	38,2	38,5
<i>Zunahme gegen- über 1991</i>									-0,4	-0,4	0,1	0,4
Westdeutchl.												
<i>Bevölkerung</i>	35,6	36,0	36,2	36,9	38,5	38,6	39,6	39,6	39,7	39,7	39,9	.
<i>Zunahme gegen- über 1960</i>		0,4	0,6	1,3	2,9	3,0	4,0	4,0	4,1	4,1	4,3	.
<i>Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter</i>	38,9	39,2	38,9	38,3	38,1	38,7	39,0	39,1	39,2	39,4	39,6	.
<i>Zunahme gegen- über 1960</i>		0,3	0,0	-0,6	-0,8	-0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,7	.
<i>Erwerbstätige</i>	37,2	38,4	38,6	37,9	37,7	37,9	38,3	38,6	38,8	39,0	39,2	39,3
<i>Zunahme gegen- über 1960</i>		1,2	1,4	0,7	0,5	0,7	1,1	1,4	1,6	1,8	2,0	.

Quelle: Für Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Angaben des Statistischen Bundesamtes, für Erwerbstätige Mikrozensus.

Gegenwärtig ist nicht nur der Umfang unklar, in dem die demographischen Trends einer älter werdenden Bevölkerung in ihrer Gesamtheit auf die Erwerbstätigkeit wirken könnten. Nicht geklärt ist auch, in welcher Struktur dies geschehen könnte. Der mögliche Prozeß des „Durchschlagens“ der demographischen Entwicklung auf die der Erwerbstätigen kann sich für die einzelnen Leistungs-, Berufs- und Qualifikationsprofile des Arbeitsmarktes sehr unterschiedlich darstellen, denn nicht jeder Beruf, jede Tätigkeit, jede Qualifikation ist gleichermaßen „reibungsfrei“ ersetz- und austauschbar. Zusätzlich wirken also auch Aspekte und Funktionsmechanismen von sog. „Teilarbeitsmärkten“ auf das Verhältnis von demographischer Entwicklung und Erwerbsarbeit ein.

Die Problematik alternder Belegschaften steht gegenwärtig sowohl in der betrieblichen Praxis als auch in Wissenschaft und Politik noch nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit, weil es zur Zeit anscheinend noch keinen entsprechenden Handlungsdruck gibt. Der heutige Arbeitsmarkt ist durch ein großes Überangebot an Arbeitskräften charakterisiert. Er hält im großen und ganzen ausreichend junge qualifizierte Arbeitskräfte bereit, auf die die

Unternehmen jederzeit zurückgreifen können. Aus diesem arbeitsmarktpolitischen Dilemma heraus brauchten auf diese Problematik bislang weder Unternehmen noch Politik in nennenswertem Maße zu reagieren. In den Unternehmen herrschen nach wie vor Personalabbau der Älteren sowie jugendkonzentrierte Personal- und Qualifizierungskonzepte vor. Konzepte einer gezielten Nutzung von „Produktivitätspotentialen“ der Älteren sind nicht in Sicht.

Die Reflexion und die Bedeutung alternder Betriebsbelegschaften werden in den ostdeutschen Betrieben prinzipiell aus sehr differenzierter Sicht gesehen. Offensichtlich ist es so, daß die Betriebsgröße, die Zugehörigkeit zu Firmenverbänden und Konzernen, zu Branchen, die territoriale Gebundenheit, das spezielle Leistungsprofil, der Kundenbezug und die eventuell bereits gewonnenen Erfahrungen mit alternden Belegschaften zu sehr differenziertem Verständnis und zu unterschiedlichen Verhaltensweisen führen.

Für eine Entschärfung des Problems, die bisher aus volkswirtschaftlicher Sicht von SÖSTRA dargestellt wurde, sprechen auch folgende betriebswirtschaftlichen Tendenzen:

1. Eine Gruppe von Betrieben (kleine und mittlere Unternehmen aus verschiedenen Branchen) hat das Problem zur Zeit nicht bzw. negiert es. Wahrscheinlich wird das Problem durch aktuelle, oft existenzbedrohende Fragen (Liquidität, Rentabilität, Marktkämpfe u.a.), die übervollen Arbeitsmärkte, die Dynamik und Flexibilität der Märkte und Kunden sowie die begrenzten Möglichkeiten, die Betriebsperspektive zu erkennen, total überlagert.
2. Die zweite Gruppe von Betrieben, insbesondere solche, die in Firmenverbänden und Konzernen agieren, betrachten das Problem alternder Belegschaften als indiskutabel. Aus der Sicht dieser Betriebe ermöglicht es die Globalisierung, jederzeit notwendige Arbeitskräfte im erforderlichen Alter ins Land zu holen bzw. die Arbeit ins Ausland zu verlagern. Das Kapital sucht weltweit nach den besten Anlagebedingungen.

Für eine Verschärfung des Problems sprechen allerdings Aussagen und Untersuchungen aus einer Reihe von anderen Betrieben. Bei der Auswertung einer diesbezüglichen Befragung ist erkennbar, daß 14 % der Betriebe bereits gegenwärtig das Problem alternder Belegschaften reflektieren, in fünf bis zehn Jahren wird dieses Problem für 37 % der Betriebe akut.

Dafür gibt es natürlich Ursachen. Erkennbar sind folgende Tendenzen:

- Unternehmen und Branchen mit starker lokaler Markt- und Kundenbindung (Handel, große Handwerksbetriebe, Baubetriebe) erkennen zum Teil das Problem alternder Belegschaften und reflektieren es in differenziertem Maße.

- Betriebe, die zur Zeit keine Chance in der Globalisierung sehen (keine Kontakte, Markteintrittsbarrieren, fehlende Qualifizierung ausländischer Arbeitskräfte, Globalisierung ist zu teuer und aufwendig u.a.) stellen sich ebenfalls auf die Konfrontation mit alternden Belegschaften ein.
- Betriebe, die ganz spezielle, oft kundenwunschorientierte Leistungen und Produkte fertigen (Forschung und Entwicklung, spezielle Software, Beratungen, sehr spezielle Dienstleistungen), fühlen sich ebenfalls durch das Problem alternder Belegschaften bedroht.

Betriebe, die bereits gegenwärtig über Mangel an qualifizierten und engagierten Mitarbeitern klagen, fühlen sich schon jetzt mit dem Problem konfrontiert und erwarten dessen Verschärfung. Vor allem diese Betriebe entwickeln bereits Gegensteuerungen.

Geht man davon aus, daß sich die Anzahl der Dienstleister, die Anzahl der Kleinbetriebe mit sehr engem Kundenbezug und hochspezialisierter Produktion künftig erhöhen wird, so kann man der These der Entschärfung des Problems alternder Belegschaften auf volkswirtschaftlicher Ebene eine Tendenz der Verschärfung in ausgewählten Branchen, Betriebsgrößenklassen, spezifischen Qualifikationsbedarf usw. entgegensetzen.

Vieles spricht dafür, daß die Frage der Alterung von Betriebsbelegschaften nicht nur für Deutschland insgesamt, sondern für die neuen und alten Bundesländer, ja vielleicht sogar für ihre einzelnen Regionen, gesondert beantwortet werden müssen. Durch den Transformationsprozeß von der Plan- zur Marktwirtschaft kam es in Ostdeutschland insbesondere aufgrund des radikalen Geburteneinbruchs zu veränderten demographischen Entwicklungen, die sich vermutlich bereits mittelfristig auf dem Arbeitsmarkt zeigen werden. Gleichzeitig gab es auch spezifische Muster bei den umfangreichen Personalabbauprozessen, die erwarten lassen, daß die betriebliche Alterspyramide oben und unten weit stärker abgeschnitten wurde, als das in westdeutschen Bundesländern der Fall ist, so daß eine „ausgeglichene“ Altersstruktur auch auf längere Sicht vor allem im Osten nicht mehr vorhanden wäre. Diese These „verstümmelter Alterspyramiden“ ist bislang jedoch noch nicht hinreichend empirisch abgestützt und differenziert genug nach Branchen und Unternehmensgruppen untersucht.

Wenig thematisiert und noch weniger in Angriff genommen scheint auch das Thema der alternden Bevölkerung in seiner wirtschaftlichen Auswirkung auf die Innovationsfähigkeit zu sein. Gegenwärtig vergeht kaum ein Tag, an dem nicht die Themen Massenarbeitslosigkeit, Rationalisierung, Angst vor weiterem Personalabbau sowie die Ohnmacht der Politik, auf diese Probleme zu reagieren, die öffentliche Diskussion bestimmen. Fragen längerfristiger Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt treten bei diesen Augenblickserfordernissen natürlich in den Hintergrund und werden politisch daher auch kaum thema-

tisiert. Dennoch oder gerade wegen des sehr kurzfristig angelegten Krisenmanagements und der dahinter steckenden Konzeptionslosigkeit wird es immer dringlicher, langfristige Lösungen für die Probleme des Arbeitsmarktes, mehr noch: des Wirtschafts- und Innovationsstandortes Deutschland zu finden. Davon ausgehend wächst das Erfordernis, im Interesse des Erhalts der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland diese Problematik umfassend aus volkswirtschaftlicher und betrieblicher Perspektive schon jetzt zu untersuchen, denn zentrale Maßnahmen für eine präventive Arbeitsmarktpolitik und neue Innovationsstrategien müssen außerordentlich langfristig angelegt sein.

2. Transformationsspezifische Differenzierungen im Verhältnis zwischen Bevölkerung, Erwerbspersonenpotential und Erwerbstätigen

Die Frage nach einem demographischen Determinismus zwischen Bevölkerungsentwicklung und Erwerbstätigkeit verlangt zunächst eine genauere Analyse der Zusammenhänge zwischen Bevölkerung, Erwerbspersonenpotential und Erwerbstätigen. Diese Analyse muß für Ost- und Westdeutschland gesondert erfolgen, da der Transformationsprozeß entscheidend auf alle Komponenten dieses Zusammenhangs Einfluß genommen und in den neuen Bundesländern zu anderen Entwicklungen als im Westen geführt hat. Die natürliche Bevölkerungsreproduktion in Ostdeutschland hat ebenso andere Verläufe genommen wie die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials und der Erwerbstätigkeit.

So kam es bekanntlich nicht zuletzt aufgrund der beruflichen und sozialen Unsicherheiten beim Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft in Ostdeutschland zu einem drastischen Einbruch der Geburtenzahl, der in der Geschichte Deutschlands nicht seinesgleichen findet. Innerhalb von nur wenigen Jahren ist die Zahl der Geburten auf etwa 40 % zurückgegangen. Derartige Einbrüche waren nicht einmal in Zeiten der vergangenen Weltkriege zu beobachten. In den alten Bundesländern setzte sich demgegenüber der vorhandene Geburtenrend fort. Zusätzlich war der Umbruch durch massive Abwanderungen von den neuen in die alten Bundesländer begleitet, die per saldo die Bevölkerung in Ostdeutschland zusätzlich reduzierten.

Für die hier betrachtete Fragestellung des Ausgangsstandes bei den betrieblichen Altersstrukturen ist es diesbezüglich wichtig festzustellen, daß der Geburteneinbruch die gegenwärtige Erwerbstätigkeit noch nicht berührt und erst in 10 bis 15 Jahren Einfluß haben wird, während die Wanderungsbewegung schon heute auf entscheidende Weise Erwerbspersonenpotential und Erwerbstätigkeit bestimmt. Gleiches trifft für die umfangreichen und sehr selektiven Personalabbauprozesse der meisten ostdeutschen Unternehmen zu.

Deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es hinsichtlich des Umfangs und der Struktur des Erwerbspersonenpotentials auch durch das sehr ungleiche Erwerbsverhalten.¹ Aufgrund des permanenten Arbeitskräftemangels kam es unter den Bedingungen der Planwirtschaft zu einer umfassenden Mobilisierung aller verfügbaren Arbeitskräftepotentiale. Das führte nicht nur zu einer hohen Frauenerwerbsbeteiligung, sondern auch zu einer vergleichsweise starken Integration von Rentnern in die Produktion. Diese zunächst aus ökonomischen Erfordernissen resultierende Entwicklung bewirkte auf der anderen Seite eine starke Arbeitszentriertheit im Verhalten der Menschen. Diese wurde noch dadurch befördert, daß das Unternehmen nicht nur Produktionsstätte, sondern gleichermaßen „sozialer Raum“ war, in dem wesentliche Funktionen der allgemeinen Sozialisation und Kommunikation stattfanden.

Die grundsätzlich anderen Sozialisationsprozesse in Ostdeutschland im Vergleich zu den alten Bundesländern, die lange bei der politischen Gestaltung des Transformationsprozesses unterschätzt wurden, wirken heute natürlich noch nach und verursachen in den neuen Bundesländern einen wesentlich breiter und tiefer ausgeprägten Wunsch nach Beschäftigung. Da das Erwerbspersonenpotential nicht nur alle Erwerbstätigen, sondern auch alle jene einschließt, die Arbeit suchen, ist dieses Potential in Relation zur Bevölkerung in Ostdeutschland natürlich sehr viel größer als in Westdeutschland.

Die Relationen zwischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, Erwerbspersonenpotential und Erwerbstätigen in Ostdeutschland im Jahre 1995 weisen im Vergleich zu Westdeutschland erhebliche *Unterschiede* auf (vgl. Abbildungen 2 und 3).

In Ostdeutschland weicht die Alterskurve der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nur unwesentlich von der des Erwerbspersonenpotentials ab. Wer erwerbsfähig ist, möchte in der Regel auch arbeiten. Dies ist – wie bereits erwähnt – vor allem auf die hohe Erwerbsneigung der Bevölkerung, insbesondere die der Frauen, zurückzuführen. Hier spielen Erfahrungen und Traditionen aus der DDR die wichtigste Rolle. Nicht zu unterschätzen ist aber auch die Tatsache, daß infolge des hohen Anteils von Alleinerziehenden für viele Frauen der Zwang zu Erwerbsarbeit besteht. Außerdem ist auch zu beachten, daß aufgrund des immer noch bestehenden Lohnrückstandes zu Westdeutschland in vielen Familien Mann und Frau arbeiten müssen, um ihren Lebensstandard aufrechtzuerhalten.

1 Das Erwerbsverhalten spiegelt sich in der Erwerbsquote wider (Anteil des Erwerbspersonenpotentials, d.h. derer, die eine erwerbswirtschaftliche Tätigkeit ausüben, und derer, die eine solche Tätigkeit suchen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als Arbeitslose gemeldet sind oder nicht, an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter). Die Erwerbsquote wird aus Angaben des Mikrozensus berechnet.

Abbildung 2:

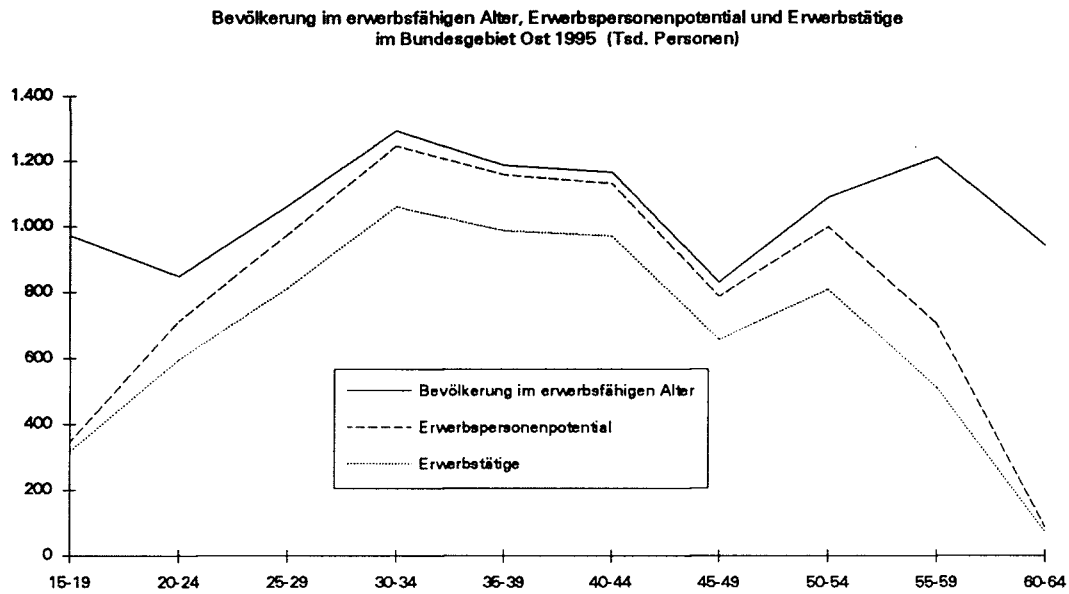
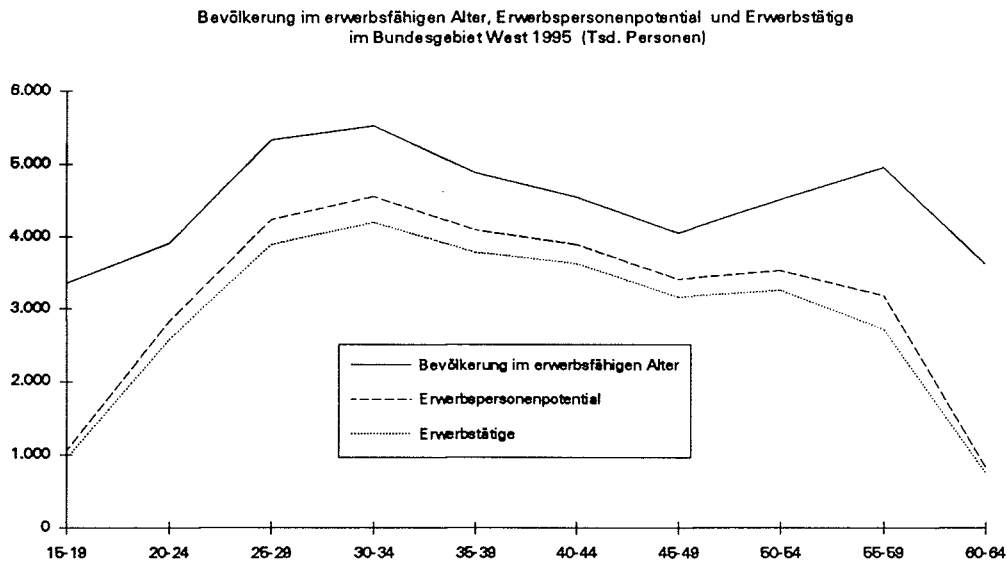


Abbildung 3:



Quelle: Mikrozensus 1995.

Das Erwerbspersonenpotential wird im Mikrozensus unter dem Begriff „Erwerbspersonen“ erfaßt. Beide Begriffe umfassen außer den Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen (sonst im allgemeinen als Erwerbspersonen bezeichnet) auch die Arbeitsuchenden, die nicht beim Arbeitsamt registriert sind (stille Reserve).

Zwangsläufig ist gleichzeitig die Differenz zwischen Erwerbspersonenpotential und Zahl der Erwerbstätigen relativ groß, weil der Wunsch nach Beschäftigung infolge der an-

gespannten Arbeitsmarktsituation häufig nicht realisiert werden kann und die Arbeitslosigkeit dementsprechend hoch ist.

Umgekehrt ist die Situation in Westdeutschland. Die Arbeitslosigkeit ist hier geringer, und die Erwerbsneigung erreicht nicht das hohe Niveau Ostdeutschlands. Daher ist die Differenz zwischen Erwerbspersonenpotential und Zahl der Erwerbstätigen nicht so groß wie im Osten. Zwischen Erwerbspersonenpotential und Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist der Abstand dagegen weitaus größer, weil die Erwerbsneigung in Westdeutschland weniger hoch ist als im Osten.

Gemeinsam ist Ost- und Westdeutschland, daß sowohl bei den Altersjahrgängen der 15- bis 24jährigen als auch bei den 55- bis 64jährigen größere Abweichungen zwischen Bevölkerungs- und Erwerbstätigenzahl auftreten. Bei den Jüngeren ist der hohe Anteil von Schülern und Studenten dafür verantwortlich, bei den Älteren der hohe Anteil von vorzeitigem Ruhestand.

Die innerdeutschen Pendler- und Wanderungsbewegungen von Ost nach West insbesondere jüngerer Altersgruppen haben nicht unwesentlich dazu beigetragen, daß sich die Altersstruktur der westdeutschen und der ostdeutschen *Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter* bereits heute unterscheidet (vgl. Tabelle 3). So sind die 25- bis 34jährigen im Osten im Vergleich zum Westen deutlich unterrepräsentiert. Der relativ hohe Anteil der 15- bis 19jährigen erklärt sich aus dem Geburtenzuwachs, den die DDR in der zweiten Hälfte der 70er Jahre erlebte. Er war im wesentlichen die Folge sozialpolitischer Maßnahmen, die das Ziel hatten, die Mutterschaft zu fördern und damit den Geburtenrückgang aus der ersten Hälfte der 70er Jahre aufzuhalten.

Die Schrumpfung der Geburtenzahl in den neuen Bundesländern wird sich auf die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach 2005 in zunehmendem Maße auswirken. Dann sind erhebliche Einbrüche und eine weiter zunehmende Deformierung der Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu erwarten, denn zwischen 1989 und 1995 haben sich die Geburtenzahlen in Ostdeutschland mehr als halbiert.

Tabelle 3: Anteil der Altersgruppen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Bundesgebiet Ost und West

	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	15-64
	Prozent							
Ost								
1991	8,3	9,7	23,0	20,3	21,0	9,4	8,2	100
1992	8,2	9,1	22,8	21,3	20,2	9,8	8,5	100
1993	8,4	8,7	22,8	21,6	19,5	10,5	8,5	100
1994	8,9	8,3	22,4	22,2	18,6	11,0	8,6	100
1995	9,2	8,0	22,2	22,2	18,1	11,4	8,9	100
West								
1991	7,8	11,2	23,4	19,7	20,7	8,9	8,3	100
1992	7,5	10,6	23,7	20,1	20,5	9,3	8,2	100
1993	7,4	10,0	24,2	20,4	20,0	10,0	8,0	100
1994	7,4	9,3	24,4	20,8	19,7	10,6	7,9	100
1995	7,5	8,8	24,3	21,1	19,2	11,1	8,1	100

Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus), Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1996, S. 141, 218 und entsprechende Veröffentlichungen der Vorjahre.

3. Transformationsbedingte Deformation der Alterspyramiden

3.1 Altersstruktur der Erwerbstätigen

Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter in Ostdeutschland lag 1995 bei 38,4 Jahren (Westdeutschland 39,3). Diese Abweichung erscheint zunächst relativ gering zu sein. Allerdings sagt eine solche aggregierte Zahl dann wenig aus, wenn sich hinter den Durchschnittszahlen größere Abweichungen in den einzelnen Altersgruppen verbergen, die sich gegenseitig zu einem großen Teil kompensieren (vgl. Tabelle 4 und Abbildung 4).

Abbildung 4 zeigt erhebliche Abweichungen zwischen dem Anteil verschiedener Altersgruppen an den Erwerbstätigen in Ost und West.

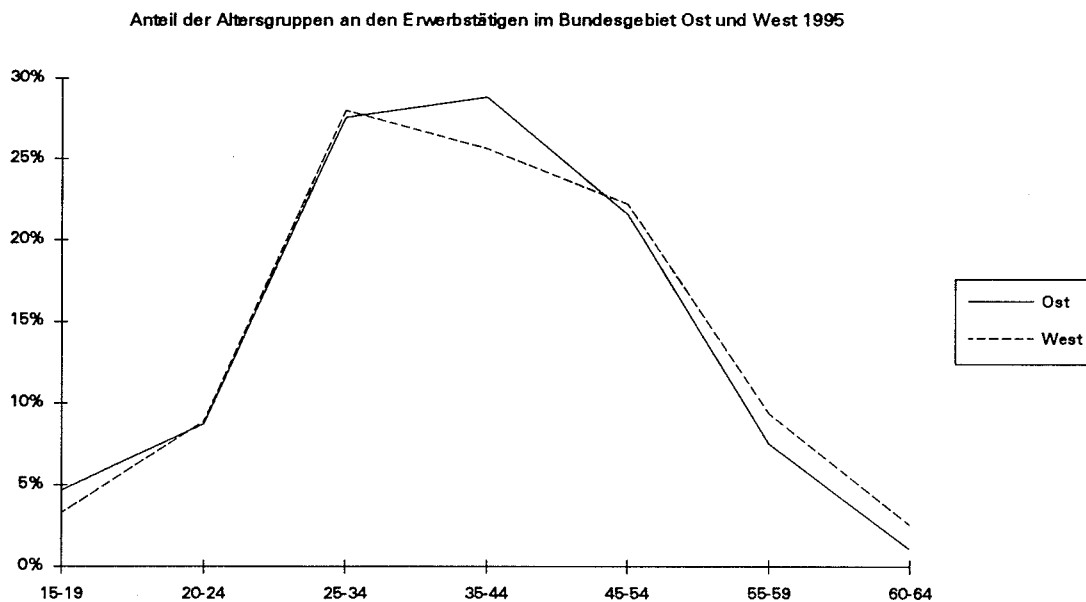
- Die 15- bis 19jährigen sind in den neuen Bundesländern bei den Erwerbstätigen stärker repräsentiert als in den alten. Als Resultat einer Faktorenanalyse ergibt sich, daß etwa 60 % der Differenz auf den unterschiedlichen Bevölkerungsanteil dieser Altersgruppe zurückzuführen sind, 40 % sind Folge der höheren Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe im Osten. Diese höhere Erwerbstätigenquote ist darauf

Tabelle 4: Anteil der Altersgruppen an den Erwerbstätigen im Bundesgebiet Ost und West

	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	15-64	Durchschnittsalter
	Prozent								Jahre
Ost									
1991	5,4	10,2	27,2	24,9	24,9	6,0	1,4	100	38,1
1992	5,5	9,8	28,0	27,3	24,3	4,1	0,9	100	37,6
1993	5,1	9,4	28,7	28,4	23,7	3,9	0,8	100	37,6
1994	5,0	9,0	27,9	28,9	22,4	5,9	0,9	100	38,0
1995	4,7	8,8	27,6	28,8	21,6	7,5	1,0	100	38,4
West									
1991	4,2	12,1	26,5	23,6	23,3	7,6	2,7	100	38,6
1992	3,9	11,3	27,0	24,0	23,2	8,0	2,6	100	38,8
1993	3,7	10,3	27,4	24,6	22,9	8,5	2,5	100	39,0
1994	3,5	9,6	27,9	25,1	22,6	8,9	2,5	100	39,1
1995	3,3	8,9	28,0	25,6	22,2	9,4	2,6	100	39,3

Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus), Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1996, S. 141, 218 und entsprechende Veröffentlichungen der Vorjahre.

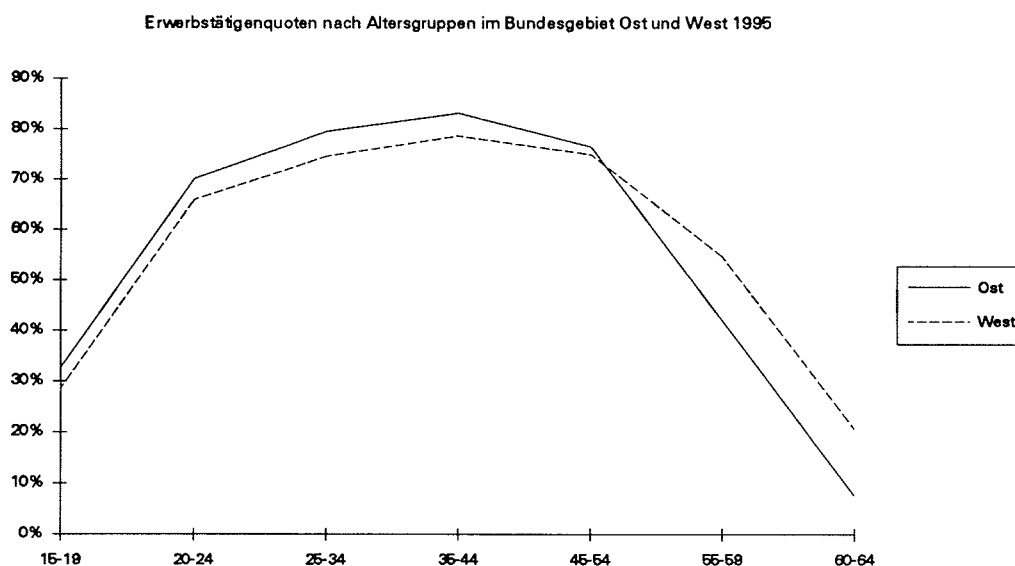
Abbildung 4:



zurückzuführen, daß in Ostdeutschland ein geringerer Anteil eines Altersjahrganges weiterführende Schulen besucht und darüber hinaus in den meisten neuen Bundesländern das Abitur bereits nach der 12. Klasse und nicht erst nach 13 Jahren wie im Westen erworben wird. Demzufolge treten in Ostdeutschland die Altersjahrgänge zwischen 15 und 19 Jahren zu einem höheren Prozentsatz ins Erwerbsleben ein als in Westdeutschland.

- Die Altersgruppe der 35- bis 44jährigen hat in Ostdeutschland einen deutlich höheren Anteil als im Westen. Dies ist etwa zu gleichen Teilen auf ihren stärkeren Anteil an der Bevölkerung und auf die höhere Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe zurückzuführen.
- Die 55- bis 59jährigen sind unter den Erwerbstätigen in Ostdeutschland anteilmäßig weitaus geringer vertreten als im Westen. Dies liegt nicht etwa am geringeren Anteil an der Bevölkerung, sondern im Gegenteil ausschließlich daran, daß im Osten viel weniger Personen aus dieser Altersgruppe noch erwerbstätig sind. Hier hat die Arbeitsmarktpolitik der Nachwendezeit ihre Spuren hinterlassen. Ostdeutsche Sonderregelungen zu Vorruhestand und Altersübergangsgeld für Beschäftigte über 55 Jahre haben viele Arbeitnehmer veranlaßt, vorzeitig aus dem Berufsleben auszuschcheiden.² Deutlich erkennbar ist diese Tendenz an den unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten dieser Altersgruppe in Ost und West (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5:



Alle anderen Altersgruppen sind gegenwärtig bei den Erwerbstätigen in den alten und den neuen Bundesländern inzwischen wieder ähnlich stark repräsentiert. 1991 waren Abweichungen in allen Altersgruppen noch kaum zu erkennen. Sie erreichten dann in den Jahren 1992 bis 1994 ihren Höhepunkt und beginnen sich seitdem wieder abzuschwä-

2 Regelungen mit ähnlicher Wirkung hatte die Treuhandanstalt für ältere Arbeitnehmer in ihren Unternehmen erlassen.

chen. Um 2000 werden im Osten voraussichtlich wieder ähnliche Altersstrukturen der Erwerbstätigen wie im Westen vorzufinden sein.

Obwohl die ostdeutsche *Erwerbstätigenquote* seit der Wende deutlich zurückgegangen ist, liegt sie in den Altersgruppen bis zu 54 Jahren immer noch nicht unwesentlich über der Westdeutschlands (vgl. Tabelle 5). Ganz anders ist die Situation bei den 55- bis 64jährigen.

In der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen hatte sich die Erwerbstätigenquote bis 1993 mehr als halbiert – eine Folge vor allem der spezifischen Vorruhestandsregelungen in Ostdeutschland. Seitdem rücken Beschäftigte in diese Altersgruppe nach, von der diese Regelungen seit ihrem Auslaufen am 31.12.1992 nicht mehr in Anspruch genommen werden können. Daher ist ihre Erwerbstätigenquote wieder fast auf das Niveau von 1991 angestiegen (42,1 %), sie liegt als Folge des drastischen Personalabbaus in Ostdeutschland aber immer noch deutlich unter der des Westens (54,7 %).

Tabelle 5: Erwerbstätigenquote im Bundesgebiet Ost und West

	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	15-64
	Prozent							
Ost								
1991	47,0	76,1	85,6	89,0	85,7	46,8	12,7	72,6
1992	43,1	69,6	79,4	82,8	77,8	27,2	6,9	64,6
1993	37,5	67,1	78,1	81,7	75,5	23,3	5,7	62,1
1994	35,0	68,3	77,9	81,7	75,5	33,6	6,7	62,7
1995	32,7	70,2	79,5	83,3	76,4	42,1	7,5	64,1
West								
1991	35,7	72,1	75,6	79,7	74,9	57,2	21,8	66,7
1992	34,6	71,2	76,2	80,3	75,9	57,5	21,4	67,0
1993	32,9	68,0	74,7	79,1	75,4	56,2	20,8	65,8
1994	30,7	67,0	74,4	78,6	74,8	54,9	20,4	65,1
1995	28,6	66,0	74,6	78,7	75,0	54,7	20,6	64,8

Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus), Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1996, S. 218, und entsprechende Veröffentlichungen der Vorjahre.

Noch deutlicher unterscheidet sich die Erwerbssituation der ost- und westdeutschen 60- bis 64jährigen. Im Westen ist noch jeder fünfte berufstätig (20,6 %), im Osten stehen dagegen nur noch 7,5 % dieser Altersgruppe im Erwerbsleben. Auch dies ist ganz eindeutig ein Ergebnis des rigorosen Abbaus von Arbeitsplätzen in den neuen Bundesländern.

3.2 Altersstruktur nach Wirtschaftsbereichen und Wirtschaftszweigen

Die einzelnen Wirtschaftsbereiche Ostdeutschlands unterscheiden sich in ihrer Altersstruktur beträchtlich (vgl. Tabelle 6). Junge Beschäftigte haben vor allem das Baugewerbe, Handel und Gastgewerbe sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe, Branchen also, die nach der Wende einen deutlichen Aufschwung genommen haben und in

Tabelle 6: Anteil der Altersgruppen an den Erwerbstätigen im Bundesgebiet Ost nach Wirtschaftsbereichen 1995

Wirtschaftsbereich	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	15-64	Durchschnittsalter
	Prozent								Jahre
Land- und Forstwirtschaft / Fischerei	3,1	6,1	25,2	27,9	26,3	10,3	1,1	100	40,4
Bergbau / Verarbeitendes Gewerbe	3,8	6,7	25,0	30,7	24,6	8,3	1,0	100	39,6
Energie- und Wasserversorgung	3,3	2,2	26,1	31,5	26,1	8,7	2,2	100	40,9
Baugewerbe	8,0	10,4	30,7	28,4	16,4	5,4	0,8	100	36,1
Handel / Gastgewerbe	6,1	10,6	30,2	27,8	18,9	5,6	0,8	100	36,8
Verkehr / Nachrichtenübermittlung	2,7	7,6	28,6	29,5	22,4	8,7	0,5	100	39,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2,1	11,8	29,9	27,8	21,5	5,6	1,4	100	37,9
Grundstückswesen / Vermietung / Dienstleistungen für Unternehmen	2,2	6,8	26,5	30,6	23,2	8,5	2,2	100	40,0
Öffentliche Verwaltung	3,5	11,9	24,6	28,9	21,9	8,4	0,9	100	38,5
Öffentliche und private Dienstleistungen	4,2	7,6	26,8	27,9	23,5	8,8	1,3	100	39,2
Insgesamt	4,7	8,8	27,6	28,8	21,6	7,5	1,0	100	38,4

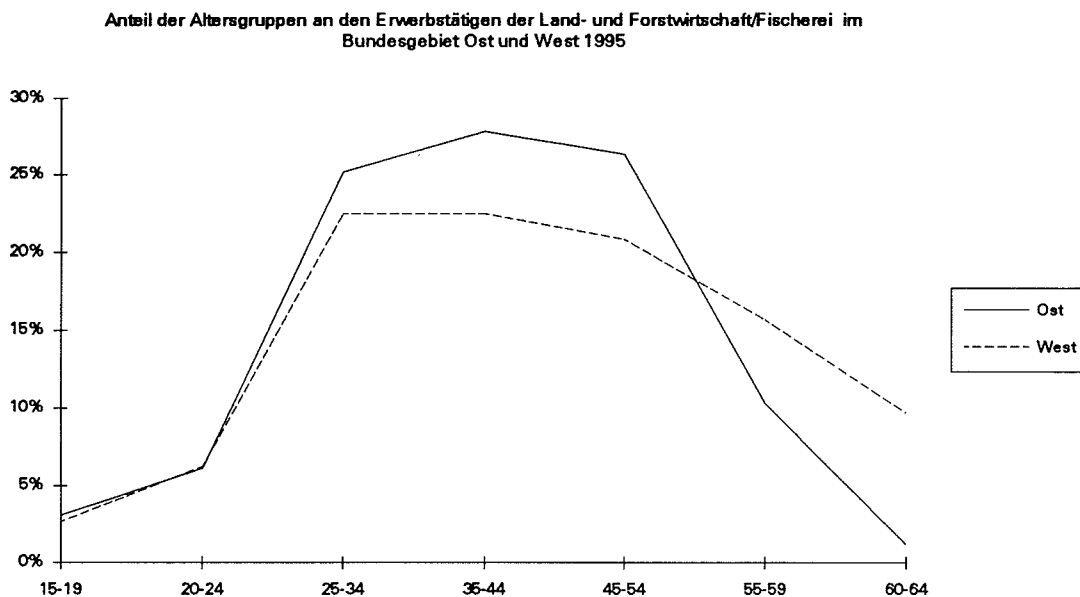
Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus), Statistisches Bundesamt Wiesbaden 1996, S. 234.

denen es viele Neugründungen bzw. Personalaufstockungen gab. Hier sind zwischen 44 und 49 % aller Beschäftigten im Alter bis zu 34 Jahren, weil Personalstrategien vor allem auf junge Arbeitnehmer gesetzt haben. Überaltert sind dagegen Wirtschaftsbereiche, die einen besonders drastischen Personalabbau erlebt haben, wie Land- und Forstwirtschaft, aber auch Energie- und Wasserversorgung. In der Land- und Forstwirtschaft sind 38 % der Beschäftigten zwischen 45 und 65 Jahre alt (bei einem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 30 %).

Überraschenderweise und zunächst zum Teil schwer erklärbar zeigen sich aber auch wesentliche *Ost-West-Unterschiede* bei den Altersstrukturen der Erwerbstätigen in den Wirtschaftsbereichen und -zweigen.

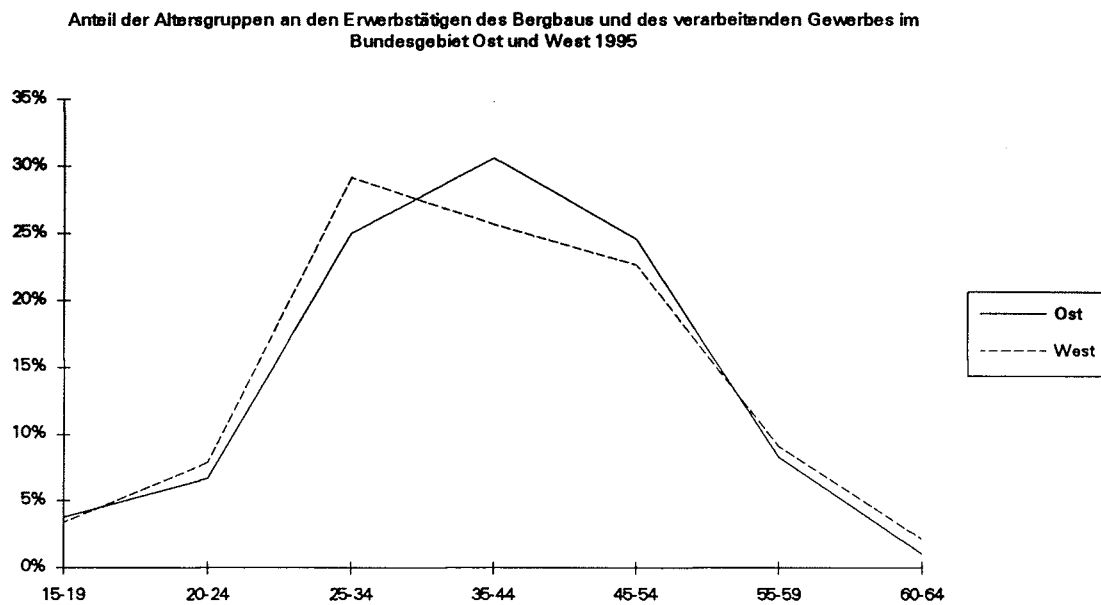
So sind bei den *Wirtschaftsbereichen* zwischen Ost- und Westdeutschland besonders große Differenzen in der Land- und Forstwirtschaft erkennbar. Die Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter sind in der ostdeutschen Land- und Forstwirtschaft im Durchschnitt mit 40,4 Jahren deutlich jünger als die in Westdeutschland mit 43,1 Jahren (vgl. Abbildung 6). Dies ist sicher zu einem hohen Grade auf die unterschiedliche Betriebsstruktur zurückzuführen. In Westdeutschland dominieren die Familienbetriebe, die – vor allem aufgrund des Alters der Betriebsinhaber – offensichtlich eher überaltert sind. Betrachtet man nämlich nur die abhängig Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft Westdeutschlands, so liegt deren Durchschnittsalter bei nur 34,5 Jahren und damit am unteren Ende der Branchenskala. Vermutlich arbeiten landwirtschaftliche Familienbetriebe in Westdeutschland sehr stark mit jungen Saisonkräften. Demgegenüber herrschen in den neuen Bundesländern die Nachfolgeeinrichtungen ehemaliger LPGs vor, also landwirtschaftliche Großbetriebe mit überwiegend abhängig Beschäftigten, deren Durchschnittsalter im Branchenvergleich sehr hoch ist.

Abbildung 6:



Dagegen liegt im Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe der Anteil jüngerer Altersgruppen im Westen über dem im Osten (vgl. Abbildung 7). Im Osten sind die 35- bis 44jährigen die größte Altersgruppe, im Westen ist es die der 25- bis 34jährigen.

Abbildung 7:



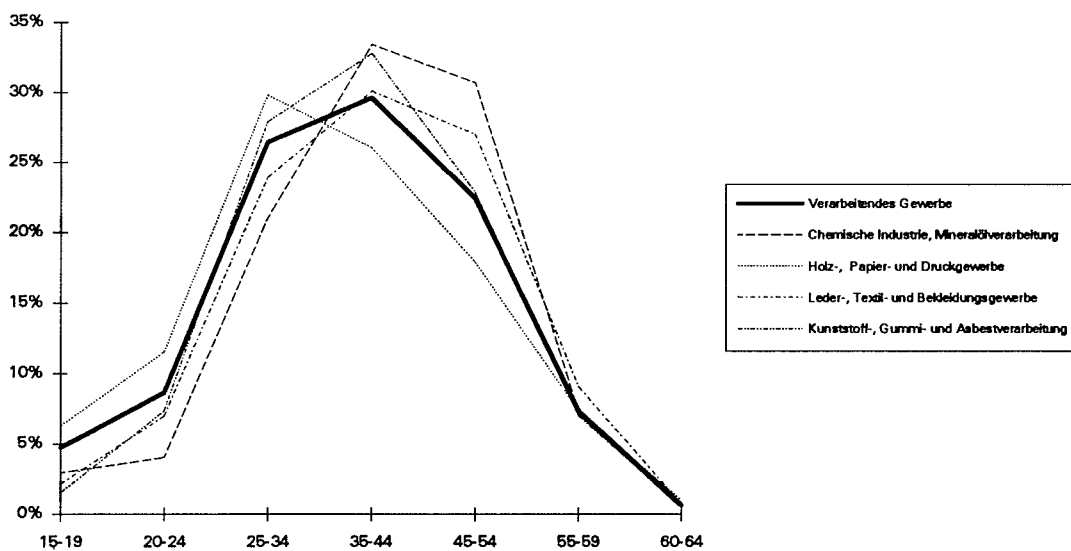
Innerhalb der einzelnen *Zweige des verarbeitenden Gewerbes* unterscheidet sich in Westdeutschland die Altersstruktur nur unwesentlich vom Durchschnitt dieses Wirtschaftsreiches. Branchenspezifische Altersunterschiede sind also kaum festzustellen. Im Osten ist dies anders. Die Abweichungen vom Durchschnitt sind hier in einzelnen Wirtschaftszweigen beträchtlich. So sind die Beschäftigten im Holz-, Papier- und Druckgewerbe mit 36,4 Jahren bedeutend jünger als die in der Chemischen Industrie mit 40,8 oder im Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe mit 40,3 Jahren (vgl. auch Abbildung 8). Erklärt werden können diese Unterschiede nur durch das Ausmaß der Personalabbauprozesse, das in stark von Umstellungskrisen betroffenen Industriezweigen stärker ausfiel als in jenen, die von der Marktwirtschaft profitiert haben. So gehörte das Papier- und Druckgewerbe sehr schnell zu den wenigen Wachstumsbranchen Ostdeutschlands. Aufgrund des Nachholbedarfs in diesem Bereich und der Bedienung überwiegend lokaler Märkte konnten die Unternehmen dieser Branche relativ schnell privatisiert werden. Sie zeichneten sich gleichzeitig durch eine hohe Investitionsintensität aus. Modernisierung und Rationalisierung haben zwar auch hier zu einem Abbau der Arbeitsplätze geführt. Von 1991 bis 1994 sank die Zahl der Beschäftigten aber nur um 28 %, in der Chemischen Industrie beispielsweise jedoch um 55 % und in der Textilbranche sogar um 72 %.

Der Personalabbau begann in der Regel mit jenen, die ohne größere soziale Konflikte in der Vorruhestand überwechseln konnten. Davon wurde mehr oder weniger in allen Branchen Gebrauch gemacht, wenn das Personal reduzieren werden sollte. Wenn weitere Entlassungen notwendig wurden, spielten soziale Kriterien eine ganz wichtige Rolle. Die

nächste Gruppe waren daher in der Regel die jüngeren Arbeitskräfte, denen am ehesten Chancen auf dem Arbeitsmarkt für eine Wiedereinstellung zugebilligt wurden. Krisenbranchen haben infolgedessen ihre Alterspyramiden sowohl oben als auch unten weggeschnitten, so daß sie heute ein höheres Durchschnittsalter als Wachstumsbranchen haben. In diesen Branchen mit günstigerer wirtschaftlicher Lage haben die betrieblichen Reaktionsmuster dazu geführt, daß ältere Arbeitskräfte zwar überdurchschnittlich, jüngere jedoch nur noch zu einem geringen Maße oder gar nicht abgebaut zu werden brauchten.

Abbildung 8:

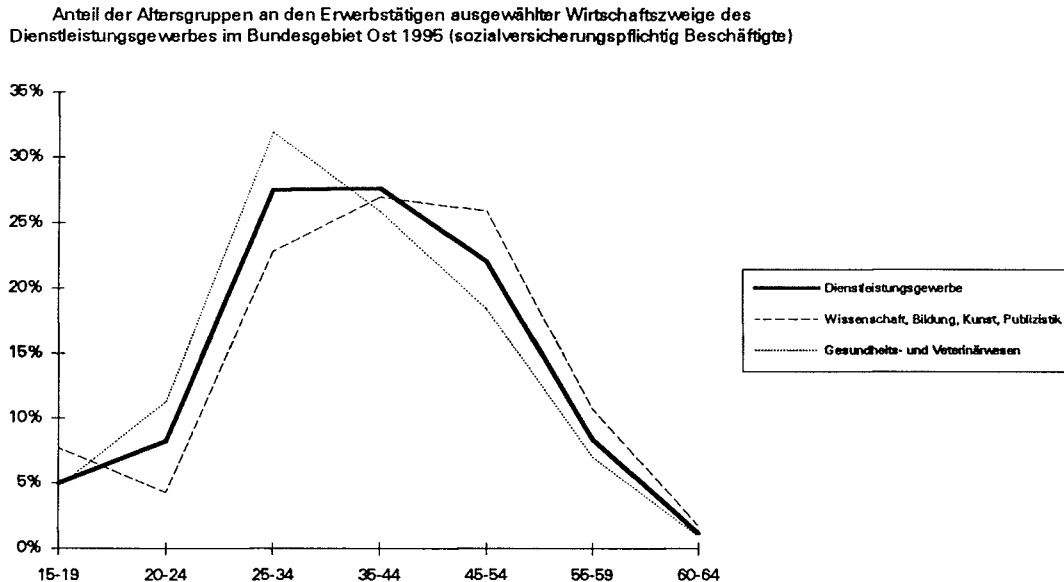
Anteil der Altersgruppen an den Erwerbstätigen ausgewählter Wirtschaftszweige des verarbeitenden Gewerbes im Bundesgebiet Ost 1995 (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)



Chemische Industrie, Maschinenbau, Elektrotechnik/Elektronik, Feinmechanik/Optik gehören zu den technologieorientierten Branchen. Gerade die Chemische Industrie im Osten hat gute Chancen, sich zu einer modernen, international wettbewerbsfähigen Branche zu entwickeln. Dennoch fällt keine dieser technologieintensiven Industrien (weder in Ost- noch in Westdeutschland) durch einen besonders hohen Anteil jüngerer Altersgruppen an den Beschäftigten auf. Im Gegenteil, in der Chemischen Industrie sind mittlere und höhere Altersgruppen eher stärker vertreten als im Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes. Anscheinend gibt es – zumindest auf den ersten Blick – keinen Zusammenhang zwischen jüngeren Betriebsbelegschaften und der Innovationsfähigkeit der Branche. Wenn das für die wettbewerbsstarken Industrien Westdeutschlands ebenso zutrifft, ist Innovationsfähigkeit offensichtlich auch nicht auf besonders junge Belegschaften angewiesen.

Die Tendenz einer stärkeren Differenzierung zeigt sich auch innerhalb des *Dienstleistungsgewerbes* Ostdeutschlands. Dies gilt vor allem für den Bereich Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik, in dem höhere Altersgruppen deutlich stärker vertreten sind als im Durchschnitt des Dienstleistungsgewerbes. Auch im Vergleich zu Westdeutschland ist dieser Bereich überaltert. Dagegen fällt das Gesundheitswesen in den neuen Bundesländern durch einen höheren Anteil jüngerer Altersgruppen auf (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9:



Wirtschaftsbereiche, in denen durch Privatunternehmen in beachtlichem Maße Arbeitsplätze aufgebaut wurden, wie Kreditinstitute und Versicherungen sowie Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, haben ein relativ niedriges Durchschnittsalter. Gebietskörperschaften und Sozialversicherung (d. h. vor allem der Öffentliche Dienst), die durch den Aufbau der Länderverwaltungen ebenfalls kräftig Personal aufgestockt haben, liegen demgegenüber mit einem Durchschnittsalter von über 41 Jahren am höchsten und auch noch über dem der Krisenbranchen des verarbeitenden Gewerbes. Neueinstellungen haben offensichtlich nur in der Privatwirtschaft zu einer Verjüngung der Belegschaft geführt, in der Verwaltung jedoch nicht. Dies kann zum einen mit der großen Zahl von „Westimporten“ in der Verwaltung zusammenhängen, aber auch mit der Übernahme vieler öffentlich Bediensteter aus der DDR. In Westdeutschland bewegt sich die Altersstruktur in den vier Hauptabteilungen des Dienstleistungsgewerbes dagegen in einem relativ engen Korridor (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bundesgebiet Ost und West nach Wirtschaftsbereichen 1995

	Ost		West	
	Alter	Rang	Rang	Alter
Baugewerbe	35,7	1	8	36,8
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	36,0	2	7	36,8
Holz-, Papier- und Druckgewerbe	36,4	3	12	37,4
Gesundheits- und Veterinärwesen	36,6	4	3	35,4
Gaststätten und Beherbergungsgewerbe	36,6	5	4	36,2
Handel	36,6	6	10	37,2
Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	37,0	7	9	37,1
Reinigung, Körperpflege	37,6	8	2	35,3
Stahl-, Maschinen- und Fahrzeugbau, ADV	37,6	9	11	37,4
Elektrotechnik (ohne ADV), Feinmechanik, EBM-Waren	38,4	10	13	37,8
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	38,4	11	15	38,1
Rechts- und Wirtschaftsberatung usw.	38,6	12	5	36,4
Kunststoff-, Gummi- und Asbestverarbeitung	38,8	13	14	37,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	39,0	14	16	38,2
Sonstige Dienstleistungen	39,1	15	6	36,8
Steine und Erden, Feinkeramik, Glas	39,2	16	20	39,3
Wissenschaft, Bildung, Kunst, Publizistik	39,8	17	18	39,1
Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe	39,9	18	19	39,2
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	40,3	19	1	34,5
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	40,6	20	22	39,8
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung	40,8	21	17	39,1
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	40,9	22	21	39,4
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	41,3	23	23	41,1
Insgesamt	38,2			37,6

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit.

Insgesamt liegt das Dienstleistungsgewerbe Ostdeutschlands mit seinem Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 38,2 Jahren genau im gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt, während es in Westdeutschland deutlich nach unten abweicht. Dies kann Ausdruck dafür sein, daß das Dienstleistungsgewerbe in den neuen Bundesländern wesentlich stärker die gesamtwirtschaftlichen Strukturen bestimmt als in den alten, da im Osten das produzierende Gewerbe unterrepräsentiert ist.

Regionale Unterschiede im Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen den ostdeutschen Bundesländern sind kaum erkennbar (vgl. Tabelle 8). Lediglich Berlin-Ost weicht mehr oder weniger deutlich nach oben ab. Offensichtlich wird die Altersstruktur in einem Bundesland nicht von eigentlichen regionalen Spezifika, sondern vorrangig von der Wirtschaftsstruktur des jeweiligen Landes bestimmt. So er-

klärt sich auch das relativ hohe Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Berlin-Ost. Hier gibt es einen hohen Anteil von Erwerbstätigen im Bereich Gebietskörperschaften, der generell durch einen hohen Altersdurchschnitt gekennzeichnet ist. Die Dominanz von Einflüssen aus der Wirtschaftsstruktur wird auch daran deutlich, daß Arbeitsamtsbezirke, zu deren Bereich Großstädte und damit viele Beschäftigte in den Gebietskörperschaften gehören (Dresden, Chemnitz, Potsdam, Halle, Leipzig), das höchste Durchschnittsalter der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen.

Tabelle 8: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter in Ostdeutschland am 30.6.1995 nach Bundesländern und Altersgruppen

Altersgruppe	Mecklenburg-Vorpommern	Brandenburg	Sachsen-Anhalt	Sachsen	Thüringen	Berlin-Ost	Ostdeutschland insgesamt
	Prozent						Prozent
15-19	5,5	4,0	4,4	4,4	4,7	2,6	4,4
20-24	7,9	7,9	8,2	8,7	8,4	6,7	8,2
25-34	28,0	28,4	27,5	27,0	27,1	29,0	27,6
35-44	30,7	29,9	28,9	28,3	29,4	27,5	29,1
45-54	19,7	20,8	22,5	22,6	22,0	22,7	21,9
55-59	7,4	8,1	7,8	8,1	7,7	9,8	8,0
60-64	0,7	0,8	0,7	0,9	0,7	1,6	0,8
15-64	100	100	100	100	100	100	100
DA	37,6	38,2	38,2	38,3	38,1	39,4	38,2

DA: Durchschnittsalter (Jahre).

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit.

3.3 Altersstruktur nach Betriebsgrößenklassen

In der theoretischen Forschung ist der Zusammenhang zwischen Altersstruktur der Beschäftigten und Betriebsgröße bisher relativ unbeachtet geblieben. Dies überrascht, gibt es doch deutliche Abweichungen der Altersstruktur der Belegschaften zwischen kleineren und größeren Betrieben. Diese Unterschiede gibt es sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, und dies in gleicher Richtung.

Generell ist das Durchschnittsalter in kleinen Betrieben (1 bis 19 Beschäftigte) deutlich niedriger als in großen (ab 500 Beschäftigte). In Kleinbetrieben ist dementsprechend der Anteil jüngerer Altersgruppen eindeutig höher und umgekehrt der höherer Altersgruppen beträchtlich niedriger als in Großbetrieben (vgl. Tabelle 9 und Abbildung 10).

Dies ist auf den ersten Blick überraschend, hatten doch die Kleinbetriebe in der DDR den höchsten Anteil an älteren Beschäftigten. Insbesondere trifft dies für das Handwerk zu. In der Altersstruktur dieser Betriebsgrößenklasse müssen sich also ganz gravierende Veränderungen vollzogen haben.

In der DDR gab es in den meisten Branchen nur sehr wenige Kleinbetriebe. In der Industrie waren beispielsweise 1989 nur 0,05 % der Arbeiter und Angestellten in Betrieben mit bis zu 25 Beschäftigten tätig, im gesamten verarbeitenden Gewerbe waren es aufgrund des auch in der DDR kleinbetrieblich strukturierten privaten Handwerks etwa 3 % (vgl. Statistisches Jahrbuch 1990, S. 128/161).

Tabelle 9: Anteil der Altersgruppen an den Erwerbstätigen im Bundesgebiet Ost nach Betriebsgrößenklassen 1995 (sozialversicherungspflichtige Beschäftigte)

Beschäftigte	15-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	15-64	Durchschnitts- alter
	Prozent								Jahre
1 bis 4	4,0	10,7	31,1	27,8	19,1	6,6	0,7	100	36,9
5 bis 19	5,5	10,9	31,0	28,1	17,8	5,9	0,7	100	36,3
20 bis 49	4,5	8,6	28,3	29,8	20,7	7,2	0,8	100	37,8
50 bis 99	4,3	7,6	26,6	30,1	22,4	8,1	0,9	100	38,6
100 bis 499	4,7	7,1	25,3	29,4	23,7	8,9	0,9	100	39,0
500 bis 999	3,7	6,2	25,4	29,3	25,1	9,4	0,9	100	39,6
ab 1.000	2,5	5,6	25,9	28,5	25,5	10,8	1,2	100	40,3
Insgesamt	4,4	8,2	27,6	29,1	21,9	8,0	0,8	100	38,2

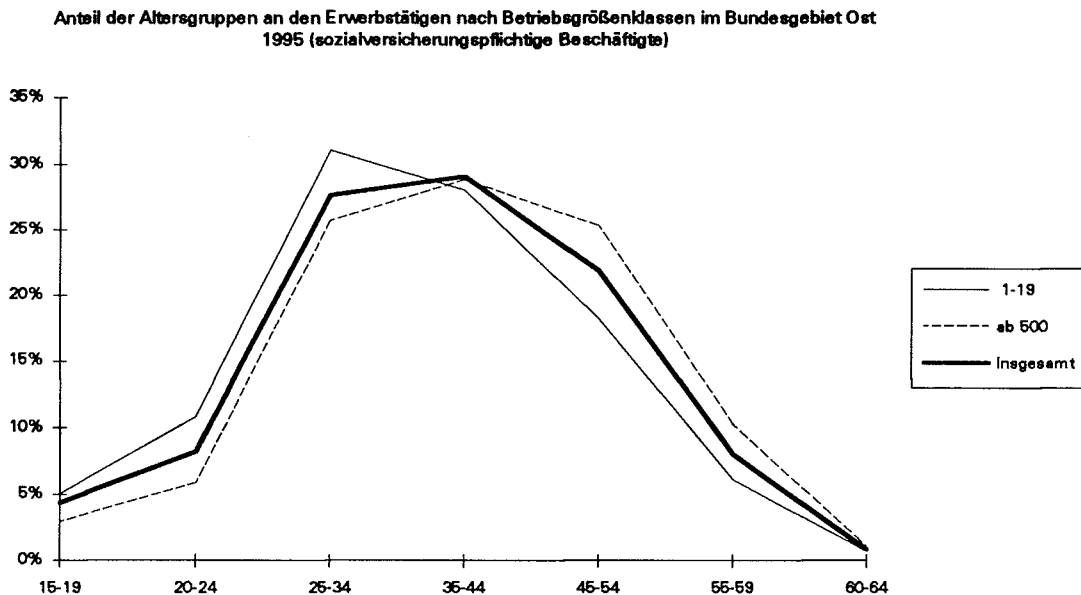
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit.

1995 waren dagegen bereits etwa 29 % der ostdeutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern tätig. Daraus ist erkennbar, daß Kleinbetriebe zu einem wesentlichen Teil Neugründungen waren. Existenzgründer haben also offensichtlich vor allem junge Arbeitskräfte eingestellt.

Auch hier bestätigen sich wiederum die Annahmen zur Personalreduzierung im Verlauf des Übergangs von der Plan- zur Marktwirtschaft. Der Personalabbau war in den Großunternehmen am stärksten. Auch hier erfolgte er offensichtlich nach demselben Muster, wie dies oben bereits festgestellt wurde: Abgebaut wurden zuerst die Beschäftigten im Vorruhestandsalter, weil dies die konsensfähigste Form bei Entlassungen war und die wenigsten sozialen und politischen Konflikte bedeutete. An zweiter Stelle standen die jüngeren Arbeitskräfte, weil ihnen auf dem Arbeitsmarkt noch die größten Chancen zu-

gemessen wurden. Sicher haben sich hier ganz allgemein auch Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes und tarifvertragliche Vereinbarungen ausgewirkt, die vor allem älteren Arbeitnehmern zugute kamen.

Abbildung 10:



Gleichwohl haben jüngere Arbeitskräfte bei zu erwartendem Personalabbau auch nicht unbedingt „gewartet“, bis über das Schicksal des Unternehmens z.B. durch die Treuhandanstalt entschieden wurde, sondern selbst auf dem Arbeitsmarkt neue Chancen gesucht. Durch Strukturanalysen der Bundesanstalt für Arbeit über die Verweildauer in Arbeitslosigkeit wird dann auch bestätigt, daß Jugendliche unter 25 Jahren eine wesentlich kürzere Zeit arbeitslos waren als die Altersgruppen darüber. Im Jahre 1995 hatte etwa jeder zweite der unter 25jährigen Arbeitslosen nach drei Monaten wieder einen neuen Arbeitsplatz; bei den über 40jährigen war es im Durchschnitt jeder vierte (Bundesanstalt für Arbeit 1996, S. 104).

Neu gegründete Unternehmen haben, wie am Beispiel der Kleinbetriebe zu erkennen ist, demgegenüber vor allem jüngere Arbeitskräfte eingestellt. Bereits ab einem Alter über 35 Jahren wurden die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich schlechter. Während, wie bereits festgestellt, die Belegschaft in kleinen Unternehmen deutlich jünger als der Durchschnitt der Beschäftigten ist, trifft dies jedoch für die Betriebsgründer selbst nicht unbedingt zu. Zahlreiche repräsentative Studien haben ergeben, daß das Durchschnittsalter der Existenzgründer in Ostdeutschland bei etwa 40 Jahren lag (Hinz, Ziegler 1995,

S. 46). Damit sind Existenzgründer etwa genauso alt wie der Durchschnitt der Erwerbstätigen, der 1995 bei 38 Jahren lag. Im Vergleich zum Westen ist festzustellen, daß die Existenzgründer in den neuen Bundesländern etwa fünf Jahre älter sind als im Westen. Dies kann mit einem gewissen „Gründungsstau“ zusammenhängen, aber auch Indiz für mehr Existenzgründungen aus dem Motiv mangelnder Arbeitsmarktchancen sein.

Vergleicht man diese Entwicklung in Ostdeutschland mit der im früheren Bundesgebiet, so ist festzustellen, daß auch im Westen die kleinen Unternehmen deutlich „jünger“ sind als die mittleren und großen. Der Anteil der unter 30jährigen beträgt in den Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten knapp ein Drittel, in den mittleren und großen Unternehmen sinkt er auf nur ein Viertel. Demgegenüber ist der Beschäftigtenanteil der über 50jährigen in allen Betriebsgrößen mit etwa einem Fünftel recht einheitlich. Demzufolge waren Überalterungen der Belegschaften nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels von 1995 in Westdeutschland auch nur für 3 % aller kleinen Unternehmen ein Personalproblem der nächsten Jahre. Bei den mittleren und großen Unternehmen waren es 12 % bzw. 13 % aller befragten Betriebe, die die Überalterung der Belegschaft als Personalproblem der nächsten Jahren identifizierten (vgl. IAB-Beschäftigungstrends 1996, S. 3).

4. Fazit

1. Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter in Ostdeutschland lag 1995 bei 38,4 Jahren (Westdeutschland 39,3). Hinter diesen Durchschnittszahlen verbergen sich aber größere Abweichungen zwischen Ost und West in den einzelnen Altersgruppen.

Die *15- bis 19jährigen* Erwerbstätigen sind in den neuen Bundesländern stärker repräsentiert als in den alten. Etwa 60 % der Differenz sind auf den unterschiedlichen Bevölkerungsanteil dieser Altersgruppe zurückzuführen, 40 % sind Folge der höheren Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe im Osten. Diese höhere Erwerbstätigenquote ist darauf zurückzuführen, daß in Ostdeutschland ein geringerer Anteil eines Altersjahrganges weiterführende Schulen besucht und in den meisten neuen Bundesländern das Abitur bereits nach der 12. Klasse und nicht erst nach 13 Jahren wie im Westen erworben wird. Demzufolge treten in Ostdeutschland die Altersjahrgänge zwischen 15 und 19 Jahren zu einem höheren Prozentsatz ins Erwerbsleben ein als in Westdeutschland.

Die Altersgruppe der *35- bis 44jährigen* hat in Ostdeutschland einen deutlich höheren Anteil als im Westen. Dies ist etwa zu gleichen Teilen auf ihren stärkeren Anteil an der Bevölkerung und auf die höhere Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe zurückzuführen.

Die 55- bis 59jährigen sind unter den Erwerbstätigen in Ostdeutschland anteilmäßig weitaus geringer vertreten als im Westen. Dies liegt nicht etwa am geringeren Anteil an der Bevölkerung, sondern im Gegenteil ausschließlich daran, daß im Osten viel weniger Personen aus dieser Altersgruppe noch erwerbstätig sind. Hier hat die Arbeitsmarktpolitik der Nachwendezeit ihre Spuren hinterlassen. Ostdeutsche Sonderregelungen zu Vorruhestand und Altersübergangsgeld für Beschäftigte über 55 Jahre haben viele Arbeitnehmer veranlaßt, vorzeitig aus dem Berufsleben auszusteigen.

2. Die einzelnen *Wirtschaftsbereiche* Ostdeutschlands unterscheiden sich in ihrer Altersstruktur beträchtlich. Junge Beschäftigte konzentrieren sich vor allem auf Baugewerbe, Handel und Gastgewerbe sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe, Branchen also, die nach der Wende einen deutlichen Aufschwung genommen haben und in denen es viele Neugründungen bzw. Personalaufstockungen gab. Überaltert sind dagegen Wirtschaftsbereiche, die einen besonders drastischen Personalabbau erlebt haben, wie Land- und Forstwirtschaft, aber auch Energie- und Wasserversorgung.

Die technologieintensiven Industrien, wie Chemische Industrie, Maschinenbau, Elektrotechnik/Elektronik, Feinmechanik/Optik, haben keinen besonders hohen Anteil jüngerer Altersgruppen an den Beschäftigten. Im Gegenteil, vor allem in der Chemischen Industrie sind mittlere und höhere Altersgruppen eher stärker vertreten als im Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes. Anscheinend gibt es keinen unmittelbaren Zusammenhang zwischen jüngeren Betriebsbelegschaften und der Innovationsfähigkeit der Branche.

3. Das Durchschnittsalter der Belegschaften in den einzelnen *Betriebsgrößenklassen* ist außerordentlich unterschiedlich. In kleinen Betrieben (1 bis 19 Beschäftigte) ist der Anteil jüngerer Altersgruppen eindeutig höher und umgekehrt der höherer Altersgruppen beträchtlich niedriger als in Großbetrieben (ab 500 Beschäftigte). Dies ist auf den ersten Blick überraschend, hatten doch die Kleinbetriebe in der DDR den höchsten Anteil an älteren Beschäftigten. In der Altersstruktur dieser Betriebsgrößenklasse haben sich also im Transformationsprozeß ganz gravierende Veränderungen vollzogen. Einerseits hat sich der Anteil der Beschäftigten in Kleinbetrieben durch Neugründungen von 3 auf etwa 30 % erhöht. Andererseits haben die Existenzgründer offensichtlich vor allem junge Arbeitskräfte eingestellt.

Zusammenfassend ist zu den betrieblichen Altersstrukturen in Ostdeutschland im Ergebnis der Transformation festzustellen, daß sich in allen Unternehmen, die überwiegend Personal abbauen mußten, das Durchschnittsalter nach oben verschoben hat. Die Belegschaften sind durch die Reduzierung der Arbeitsplätze durchschnittlich älter geworden. Demgegenüber liegt in jenen Unternehmen, die im Verlauf des Transformationsprozesses Personal aufgestockt haben, das Durchschnittsalter der Belegschaften unter dem Mittel. Mit dem Problem älter werdender Belegschaften haben im Osten daher vor allem die ehemaligen Großunternehmen der vom Strukturwandel besonders betroffenen Branchen zu tun, weniger jedoch die neu entstandenen bzw. expandierenden Unternehmen und Industriezweige.

Literatur

- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): *Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft*, Berlin/Heidelberg 1993.
- Bundesanstalt für Arbeit: *Strukturanalyse 1995*, Nürnberg, Mai 1996, S. 104.
- Deutscher Bundestag: *Zwischenbericht der Enquête-Kommission Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik*, Bundestagsdrucksache Nr. 12/7876, Bonn 1994.
- Fuchs, J.; Magvas, E.; Thon, M.: *Erste Überlegungen zur zukünftigen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im Gebiet der neuen Bundesländer – Modellrechnung bis 2010 und Ausblick bis 2030*. In: MittAB 4, Nürnberg 1991, S. 689-705.
- Hinz, Th.; Ziegler, R.: *Gründerjahre in Ostdeutschland*. In: *Einsichten, Forschung an der LMU München*, 1995, Nr. 2, S. 46.
- Hof, B.: *Szenarien künftiger Zuwanderungen und ihre Auswirkungen auf Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung*. In: *Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik 227*, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1996.
- Hof, B.: *Europa im Zeichen der Migration – Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020*, Köln 1993.
- Hof, B.: *Mittelfristige Konsequenzen des Geburtenrückgangs in den neuen Bundesländern*. In: *iw trends 3*, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1994.
- Hofer, P.; Weidig, I.; Wolff, H.: *Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen*, BeitrAB 131.1 und 131.2, Nürnberg 1989.
- IAB-Beschäftigungstrends aus 1. Hand, Informationsdienst für Betriebe, Nr. 5, 1996, S. 3.
- Klauder, W.: *Deutschland im Jahr 2030: Modellrechnungen und Visionen*. In: Bade, K. J. (Hrsg.): *Deutsche im Ausland – Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart*, München 1992.
- Klauder, W.: *Zu den demographischen und ökonomischen Auswirkungen der Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland in Vergangenheit und Zukunft*. In: MittAB 4, Nürnberg 1993, S. 477-494.
- Schulz, E.: *Alternde Gesellschaft. Zur Bedeutung von Zuwanderungen für die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland*. In: *Wochenbericht 33* vom 17. August, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin 1995, S. 579-589.
- Sommer, B.: *Entwicklung der Bevölkerung bis 2040 – Ergebnis der achten koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*. In: *Wirtschaft und Statistik 1994*, Nr. 7, S. 497-503.
- Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik 1990, Berlin 1990, S. 128/161.
- Thon, M.: *Neue Modellrechnungen zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick bis 2030*. In: MittAB 4, Nürnberg 1991, S. 673-688.
- Thon, M.: *Perspektiven des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland bis zum Jahre 2030*. In: MittAB 4, Nürnberg 1991, S. 706-712.
- Thon, M.: *Demografische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung – die Alterung des Erwerbspersonenpotentials*. In: MittAB 3, Nürnberg 1995, S. 290-299.
- Wahse, J.: *Arbeitskräfteprojektion 2000/2010 – Verbundprojekt für die fünf neuen Bundesländer und Berlin (Ost)*, Berlin 1995 (unveröffentlichte Zwischenberichte).
- Weißhuhn, G.; Wahse, J.; König, A.: *Arbeitskräftebedarf in Deutschland bis 2010*, Studien zu Bildung und Wissenschaft 116, Bonn 1994.

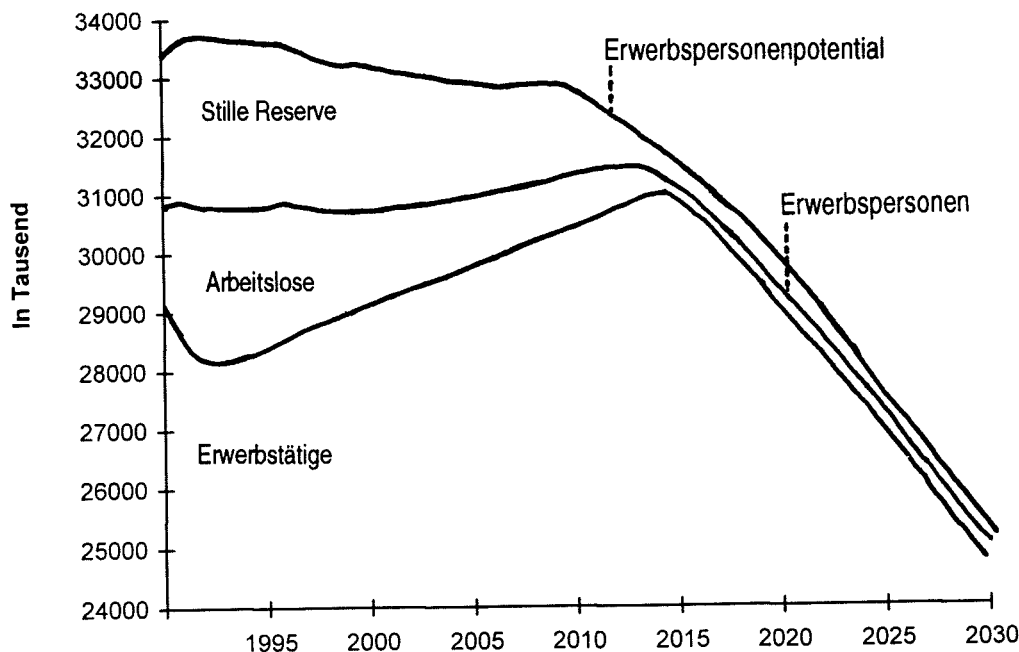
Dorit Köhler, Ernst Kistler

Subjektive Komponenten des Arbeitsangebots - Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts

1. Problemhintergrund

„Die Alterung des Erwerbspersonenpotentials, die vom Jahr 2010 an stark ausgeprägt sein wird, kann als unumstößlicher demographischer Trend gelten. Dies bedeutet, daß die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen und übermorgen von insgesamt älteren Belegschaften bewältigt werden müssen. Dafür gilt es bereits heute, Vorkehrungen zu treffen“ (Enquête-Kommission Demographischer Wandel 1994, S. 207). Die Enquête-Kommission verdeutlicht 1994 ihre langfristige Arbeitsmarktprognose auf der Basis von Analysen des VDR mit der in Darstellung 1 wiedergegebenen Arbeitsangebotsentwicklung in den alten Bundesländern.

Darstellung 1: Vorausschau Erwerbspersonenpotential in den alten Bundesländern



Quelle: Grütz u.a. 1993, S. 460.

Angesichts dieser Prognose eines langfristigen dramatischen Rückgangs im Arbeitsangebot – was zumindest qualifikatorisch und regional Ungleichgewichte beinhalten kann, für die bereits heute Vorsorge zu treffen wäre. (vgl. z.B. Lehr 1997) – wird von der Kommission gefolgert: „Während es gilt, für die nächsten 10-15 Jahre die Zahl der Ar-

beitsplätze zu erhöhen, spricht vieles dafür, daß sich in den Jahren danach ein Mangel an Arbeitskräften bemerkbar machen wird“ (Enquête-Kommission Demographischer Wandel 1994, S. 212)¹.

Betrachtet man demgegenüber die neuen Eckdaten zur Arbeitsmarktentwicklung (vgl. Darstellung 2) und vergleicht sie im aktuellen Rand mit der VDR-Arbeitsmarktvorausschau, so ist festzustellen, daß zumindest kurzfristig die Zahlen bei Arbeitslosen und Stiller Reserve noch für 1996 in eine ganz andere Richtung weisen².

Darstellung 2: Eckdaten zur Arbeitsmarktentwicklung 1991-1996

	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in 1000						
<i>Erwerbstätige</i>						
West	+ 710	+ 266	- 448	- 342	- 183	- 302
Ost	- 1499	- 934	- 177	+ 104	+ 72	- 97
Insgesamt	- 789	- 668	- 625	- 238	- 111	- 399
<i>Erwerbspersonenpotential</i>						
West	+ 684	+ 582	+ 295	+ 118	+ 123	+ 123
Ost	- 295	- 136	- 113	- 141	- 147	- 141
Insgesamt	+ 389	+ 446	+ 182	- 23	- 24	- 18
Personen in 1000						
<i>Registrierte Arbeitslose</i>						
West	1.689	1.808	2.270	2.556	2.565	2.796
Ost	913	1.170	1.149	1.142	1.047	1.169
Insgesamt	2.602	2.978	3.419	3.698	3.612	3.965
<i>Stille Reserve</i>						
West	1.332	1.529	1.810	1.984	2.281	2.475
Ost	728	1.269	1.354	1.116	992	826
Insgesamt	2.060	2.798	3.164	3.100	3.273	3.301

Quelle: Autorengemeinschaft 1997, Tab. 1.

- 1 Sie relativiert diese Ambivalenz etwas: „In einer mehr qualitativen Perspektive erscheint diese Problemstellung weniger unvereinbar ...“ (ebenda), indem sie z.B. auf einen teilweisen Mangel an qualifiziertem Personal auch schon in der heutigen Massenarbeitslosigkeit verweist und instrumentell besonders eine Steuerung der Zuwanderung, eine Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit und Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Erhöhung der Arbeitsproduktivität andiskutiert. Daneben verweist sie auf die Zweischneidigkeit einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung speziell durch eine Kommerzialisierung bisheriger Haushaltsproduktion und unentgeltlicher Tätigkeiten, die kurzfristig arbeitsmarktentlastend wirken, „... langfristig aber auch das Arbeitskräftedefizit vergrößern“ (ebenda, S. 231) kann.
- 2 Die Europäische Kommission (1994, S. 51) hält eine Überalterung der Erwerbsbevölkerung „in wenigen Mitgliedstaaten, vor allem in jenen, wo die Erwerbsquote von Frauen bereits hoch ist ...“, für möglich. Sie konstatiert weiter: „Die Aussichten für Deutschland hängen entscheidend vom Ausmaß der Zuwanderung ab“ (ebenda, S. 58).

Vor dem Hintergrund der kurzfristigen Arbeitsmarktentwicklung und der Vielzahl auch international mehrheitlich recht pessimistischer langfristiger Arbeitsnachfrageprognosen (vgl. z.B. Krugman 1994; Rifkin 1995; Thurow 1996) wird denn auch die angeblich drohende Arbeitskräfteknappheit der Zukunft inzwischen ganz anders gesehen: „Es bleibt gar nicht mehr so viel Spielraum übrig, der durch Einwanderung gedeckt werden müßte, um das Erwerbspersonenpotential auf dem heutigen Niveau zu halten. Und insoweit scheint es mir nicht sicher zu sein, daß das Erwerbspersonenpotential insgesamt überhaupt zurückgeht, auch wenn die Bevölkerung zurückgeht. Sondern es ist durchaus denkbar, daß auch noch über 2010 hinaus vielleicht der Rückgang nur wirklich minimal ist oder sogar nicht stattfindet. Wenn dann sogar noch große Einwanderungswellen eventuell nicht abzuweisen sind, dann sieht es sowieso auch anders aus ... Aber eindeutig ist natürlich die Strukturveränderung, die wir haben. *Diese haben wir auf jeden Fall* (U.d.V.). Der Frauenanteil wird massiv noch anteilmäßig und quantitativ steigen. Der Männeranteil – auch absoluter Männeranteil – wird schon jetzt sinken. Es wird der Anteil der Ausländer steigen, und vor allen Dingen ... auch die Alterung. Dies schlägt auf jeden Fall massiv durch“ (Klauder 1996, S. 9/67 f.)³. Wolfgang Klauder hat bereits 1993 auch eine entsprechende Prognose vorgelegt (vgl. Darstellung 3), die zeigt, wie sehr die im Prinzip möglichen Veränderungen im Erwerbsverhalten die alterungsbedingten Entwicklungen im Erwerbspersonenpotential kompensieren können⁴.

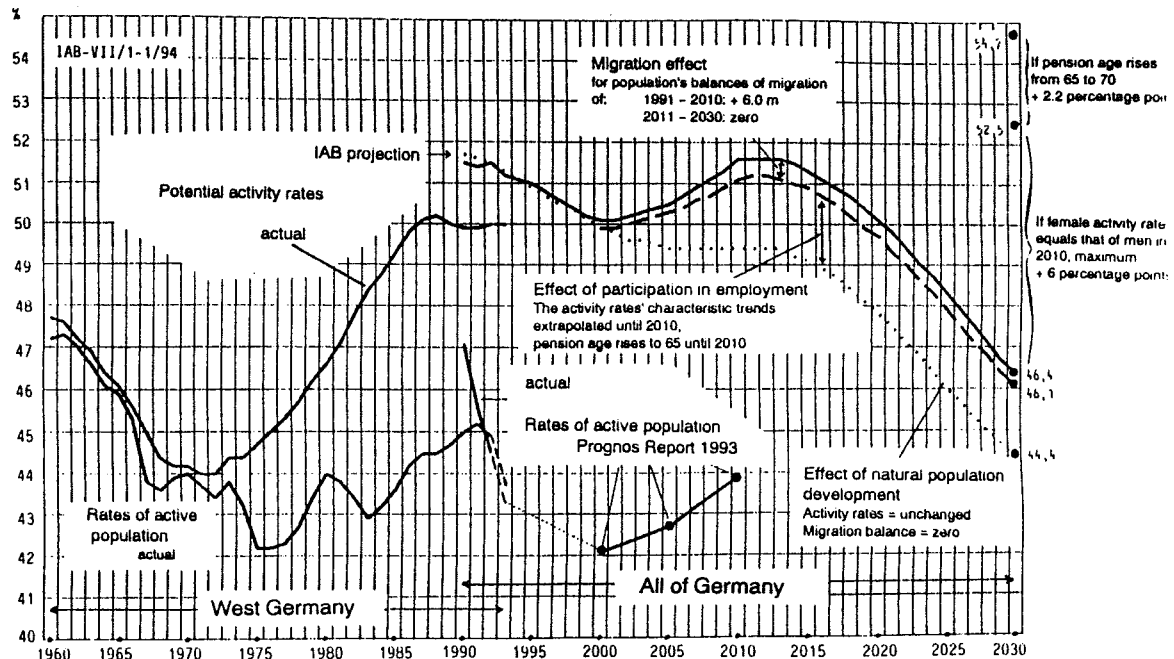
In dem vielschichtigen und interdependenten System von Einflußfaktoren, die also teils zu direkten Arbeitsangebotsreaktionen wie aufgrund finanzieller Zwänge⁵ führen, teils langfristig das Arbeitsangebot bestimmen, sollen in unserem Projekt vor allem die von den zu untersuchenden Personengruppen genannten „subjektiven Komponenten“ des Arbeitsangebots bzw. der Erwerbsneigung näher analysiert werden, da sie entscheidend zur Entwicklung des gesamten Erwerbspersonenpotentials sowie dessen Struktur beitragen werden.

3 Nach Höllinger ist so z.B. die steigende Frauenerwerbstätigkeit „eine der markantesten sozialstrukturellen Entwicklungstendenzen der letzten Jahrzehnte. Ursache dieses Anstiegs ist ein komplexes Zusammenspiel von ökonomischen, demographischen und familiären Strukturveränderungen; diese stehen ihrerseits in engem Zusammenhang mit einer gesellschaftlichen Neubestimmung der Geschlechterrollen“ (Höllinger 1991, S. 753).

4 Darüber hinaus wirken aber auch das Renteneintrittsalter, z.B. das Ausbildungsangebot sowie das Ausbildungsverhalten bzw. -neigung sich strukturverändernd auf das Arbeitsangebot aus. So können zunächst direkte Effekte bei den Jungen (Arbeitsbeginn), aber auch langfristige Effekte in Verbindung mit der (Frauen-)erwerbsneigung in verschiedenen Lebensphasen festgestellt werden.

5 Vor allem bei Familien in unteren und mittleren (speziell bei mehreren Kindern) Einkommensgruppen.

Darstellung 3: Potential of active population and active population as % of the total residential population for West Germany 1960 - 1993 for all of Germany 1990 - 2030



Quelle: Klauder (nach Kühlewind 1995, S. 11).

2. Aufgabenstellung und Vorgehensweise des Projekts „Subjektive Komponenten der langfristigen Arbeitsangebotsentwicklung“

Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots wird neben der demographischen Entwicklung und Migration zentral auch von subjektiven Komponenten bestimmt. Über diese Verhaltensweisen bzw. fördernde und hemmende Faktoren und die ihnen zugrundeliegenden Motive und Einstellungen liegen sehr heterogene, im vorliegenden Themenzusammenhang nur lückenhaft ausgewertete Informationen vor. Das Vorhaben faßt diese Informationen v.a. aus amtlichen Erhebungen und Umfrageinstituten themenzentriert zusammen und wird sie um Sonderauswertungen sowie in Teilen durch Primärerhebungen ergänzen. Dabei sind Bandbreiten des zukünftigen Arbeitsangebots aller Bevölkerungsgruppen zu prognostizieren. Mittelfristiges Ziel – über den Projektrahmen hinaus – ist eine realistische, methodisch abgesicherte gruppenspezifische Arbeitsangebotsprognose sowie die Erarbeitung von Vorschlägen für künftige Beobachtungsraster und Maßnahmen.

Keinesfalls – und auch längerfristig nicht – ist Gegenstand unserer Arbeit eine quantitative „Neuschätzung“ der Stillen Reserve, gar die Nachfrageseite auf dem Arbeitsmarkt.

Sehr wohl scheint uns aber, daß sowohl in der bisherigen Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit wie in der gegenwärtigen Situation einiges an Argumenten dafür spricht, daß die Schätzung vor allem der weiblichen Stillen Reserve, wie sie das IAB vorzeigt, bei gruppenspezifischer und auch auf Formen und Hindernisse der Frauenerwerbsarbeit abstellender Betrachtung, in der Tendenz zu niedrig ist⁶. Dies ist – zugegeben – ein schwieriges und herausforderndes Unterfangen, nicht zuletzt da andere Forschungen, die teils mit dem gleichen bzw. ähnlichen Datenmaterial arbeiten wie wir, in der Summe zu dem Ergebnis kommen: „Die Schätzungen über den Umfang der ‚Stillen Reserve‘ lagen tendenziell unter den Modellergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (Hauser 1994, S. 24). Die zunächst methodisch spannende, in ihrem Kern aber grundlegend politikrelevante Frage ist dabei, wodurch diese Unterschiede in den Einschätzungen bedingt sind, da die eben genannten Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 3 ja ebenfalls ansatzweise (im Gegensatz zur Potentialanalyse des IAB bisher) gruppenspezifisch differenziert sind. So verweist Hauser zudem – was besonderer Prüfung wert ist – z.B. darauf, daß die bisherige Steigerung in der Erwerbsbeteiligung der Frauen weniger auf eine Verhaltensänderung (bei Frauen ähnlichen Bildungsniveaus), sondern vor allem spezifisch auf eine Verschiebung in der Zusammensetzung der Bildungsgruppen zurückzuführen sind (vgl. ebenda, S. 18)⁷.

Ansatz und Vorgehensweise des Projektes seien hier kurz anhand eines Beispiels, dem ‚Drei-Phasen-Modell‘ veranschaulicht, das gleichzeitig die Richtung skizziert, in die ein Teil unserer Ergebnisse sich bewegt.

Bei der bereits in Darstellung 3 gezeigten Schätzung einer möglichen Ausweitung der Potentialerwerbsquote in 2030 um 6% (durch Angleichung des männlichen und weiblichen Erwerbsverhaltens zögert das IAB nach eigenen Angaben hinsichtlich vor allem der verheirateten Frauen und arbeitet mit zwei Varianten, in denen in der Altersgruppe der 30- bis unter 35jährigen Frauen (wegen des Erziehungsurlaubs) niedrigere Erwerbsquoten angesetzt werden. Das Argument hierfür lautet: „Immerhin spricht sich bislang noch der überwiegende Teil der Bevölkerung für eine mehr oder weniger lange Unterbrechungsphase aus. 40% sogar für eine lange Berufspause, wie jetzt auch wieder die im Auftrag des BMFJ von IPOS durchgeführte Umfrage ergeben hat ... Auch nach der jüngsten Untersuchung von Erika Schulz und Ellen Kirner ... stellt das von Myrdal und Klein beschriebene Drei-Phasen-Modell ein nach wie vor häufig gelebtes Lebensmuster

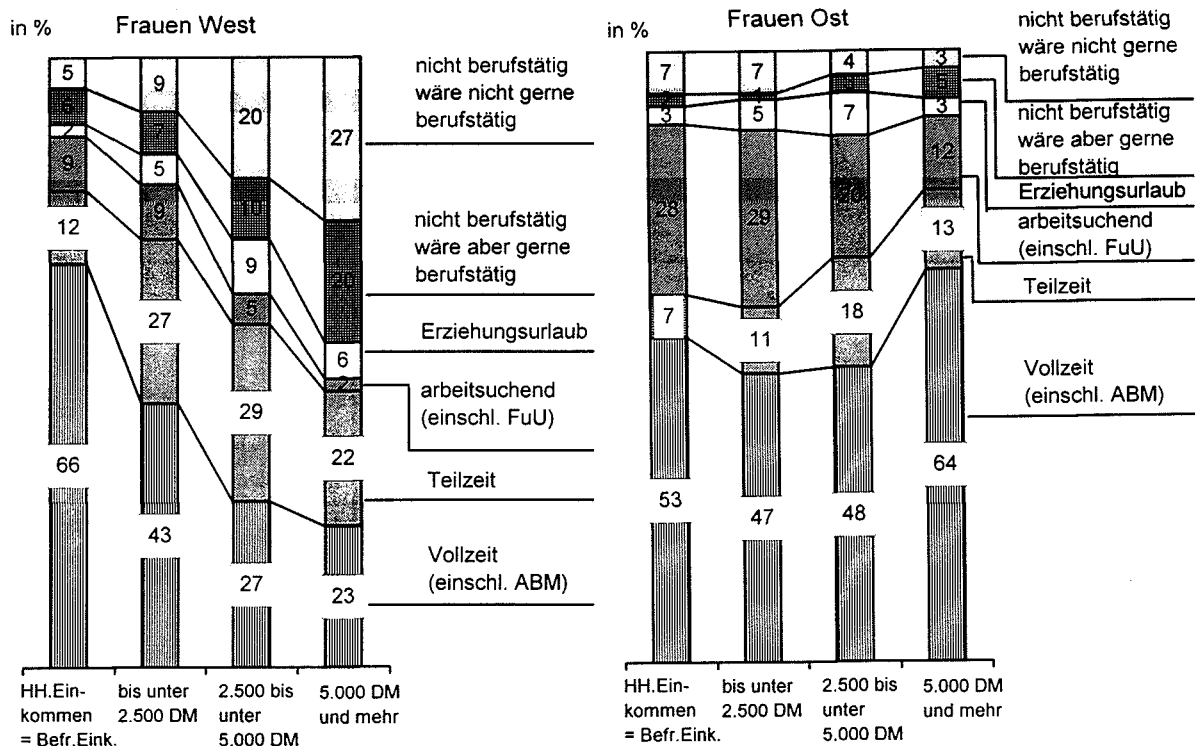
6 Was – vice versa – auch bedeutet, daß die lange beschworene künftige Arbeitskräftelücke von Haus aus zu groß eingeschätzt wurde.

7 Nicht in diesem Beitrag, sehr wohl aber im weiteren Verlauf der Arbeit zu beachten und zu diskutieren ist dabei das von Hauser (1994, S. 18) diskutierte weitergehende Ergebnis: „Generell sind die Veränderungen auf der Ebene der generierenden Faktoren sehr viel geringer als die durch sogenannte Kompositions- und Translationseffekte bewirkten Verschiebungen. Auch ein Trend zur Ein-Kind-Familie, wie er häufig diagnostiziert wird, läßt sich nicht nachweisen“.

dar“ (Klauder 1994, S. 51 f.). An diesem Argument ist „was dran“; allerdings gibt es auch eine Reihe von Umfrageergebnissen, die Gegenteiliges zeigen und in der erwähnten Infas-Umfrage waren es vor allem Frauen ohne Kinder und Frauen jenseits des biologisch gebärfähigen Alters, die für längere Berufsunterbrechungen plädierten. Außerdem zeigen viele Quellen, daß der langfristige Trend (vgl. Höllinger 1991, S. 757) immer kürzerer Erwerbsunterbrechungen von Frauen nach der Geburt eines Kindes anhält, ja zunimmt (vgl. z.B. Engelbrech, Gruber, Jungkunst 1997, S. 23).

Es mehren sich inzwischen die Anzeichen und empirischen Belege, die darauf hinweisen, daß das Drei-Phasen-Modell zumindest von jungen Frauen (und auch Männern) nicht mehr so gesehen wird – und auf sie kommt es an! Damit relativiert sich aber auch die o.g. Berücksichtigung einer längeren Berufsunterbrechung von Frauen nach Mutterschaft in den Projektionen. Konkret bedeutet dies: Das zu erwartende Erwerbspersonenpotential dürfte für diese Gruppe in Zukunft höher ausfallen als erwartet. So waren in einer großen Befragung⁸ des IAB 1995 nur 19 Prozent der westdeutschen Frauen, deren jüngstes Kind zwischen 3 und 6 Jahre alt war, nicht berufstätig und äußerten, daß sie auch nicht gerne berufstätig wären; im Osten waren dies gerade einmal 1 v.H. (vgl. Darstellung 4 zu einer an anderer Stelle zu diskutierenden Analyse nach um das Befragten-einkommen verminderten Haushaltsnettoeinkommen).

Darstellung 4: Struktur der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit von Frauen 1995



Quelle: Engelbrech u.a. 1997, Anhang 7a und 7b.

8 Wir bedanken uns an dieser Stelle bei G. Engelbrech, IAB, für die Bereitschaft, diese Befragung im Rahmen eines künftigen gemeinsamen Aufsatzes innerhalb dieses Projekts auswerten und mit anderen Umfrageergebnissen detailliert vergleichen zu können.

Engelbrech u.a. kommentieren dieses und ähnliche Ergebnisse denn auch mit den Worten, der „... ‚freiwillige‘ Rückzug aus dem Arbeitsleben ist bei westdeutschen Frauen überwiegend und bei ostdeutschen Frauen ausschließlich zeitlich befristet eingeplant. Obwohl ostdeutsche häufiger als westdeutsche Frauen den Erziehungsurlaub weniger als zwei Jahre in Anspruch nahmen, gelang, trotz Weiterbeschäftigungsgarantie, ihre Rückkehr in den Beruf in geringerem Maße. Durch Wegfall des ehemaligen Arbeitsplatzes waren sie – im Gegensatz zu westdeutschen Frauen – häufiger im Anschluß an den Erziehungsurlaub arbeitslos. Mit dem Erziehungsurlaub kommt es somit bei ostdeutschen Frauen häufiger zu einer arbeitsmarktbedingten Renaissance „überlebter“ frauentypischer Drei- und zunehmend Zweiphasen-Modelle im Lebensverlauf von Frauen“ (Engelbrech u.a. 1997, S. 35 f.).

In Darstellung 5 ist der Erwerbswunsch von Frauen, die sich im Jahr 1995 im Mutterschutz oder Erziehungsurlaub befanden, nach dem Alter wiedergegeben.

Darstellung 5: Ost- und westdeutsche Frauen im Mutterschutz bzw. im Erziehungsurlaub nach Alter und zukünftigem Erwerbstätigkeitswunsch

Alter in Jahren	17-25	26-35	36-45 ¹⁾
<i>West</i>			
1. Nein, ganz sicher nicht	12,3	10,5	20,0
2. Eher unwahrscheinlich	12,3	20,5	16,0
3. Wahrscheinlich	35,1	38,0	28,0
4. Ganz sicher	40,4	31,0	36,0
<i>Ost</i>			
1. Nein, ganz sicher nicht	-	4,4	-
2. Eher unwahrscheinlich	4,3	13,3	33,3
3. Wahrscheinlich	21,7	40,0	33,3
5. Ganz sicher	73,9	42,2	33,3

Quelle: Eigene Auswertungen nach SOEP 1995.

1) In dieser Altersstufe sind die Fallzahlen in Ostdeutschland äußerst gering und daher nicht aussagekräftig.

Dies alles sind Tendenzen, die darauf hindeuten, daß der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen - bei einem noch relativ hohen Potential - stärker steigen wird als gemeinhin angenommen.

Diese auf die Erwerbswünsche/-neigung von Frauen, untergliedert nach soziodemographischen Gruppen einerseits (Familienstand, Haushaltszusammensetzung etc.) und nach Erwerbsstatus andererseits (Vollzeit, Teilzeit - mit der zusätzlichen Frage nach der Freiwilligkeit der Minderung des Stundenvolumens - in Unterbrechung, Arbeitslos,

Nichterwerbstätig), zielende Vorgehensweise sei hier nicht weiter ausgeführt (vgl. dazu in einem weiteren Schritt den Beitrag von Köhler, Kistler, Kopp in diesem Band). Stattdessen wird hier mit einem internationalen Blickwinkel - angesichts des knappen Raumes wiederum nur ausschnitthaft - die Ausgangssituation bei besonders relevanten Teilgruppen der Bevölkerung skizziert und andiskutiert, die ohne Betrachtung von Zuwanderungen als Reservoir für das künftige Arbeitsangebot anzusehen sind.

3. Die Ausgangssituation bei den zentralen Gruppen für eine künftige Ausweitung des Arbeitsangebots

Wenden wir uns zunächst nochmals kurz - mit internationaler Perspektive - den Frauen zu, die in ihrer Gesamtheit sicherlich das zentrale Potential für unser Problem darstellen⁹. Die Frauen-Erwerbsquote ist (gemessen an der EUROSTAT-Definition, Erwerbstätige und Stellensuchende in % aller Frauen zwischen 15-64 Jahren) in den alten Bundesländern von 50,5% im Jahr 1975 auf 57,2% im Jahr 1991 gestiegen. Für Gesamt-Deutschland liegen die Werte mit 60,9% (1991) und 59,7% (1994) - auch wegen der höheren Frauenerwerbstätigkeit - höher (vgl. Europäische Kommission 1995). Hier zu beachten ist die Verdrängung älterer Frauen vom Arbeitsmarkt (Vorruhestand etc.).

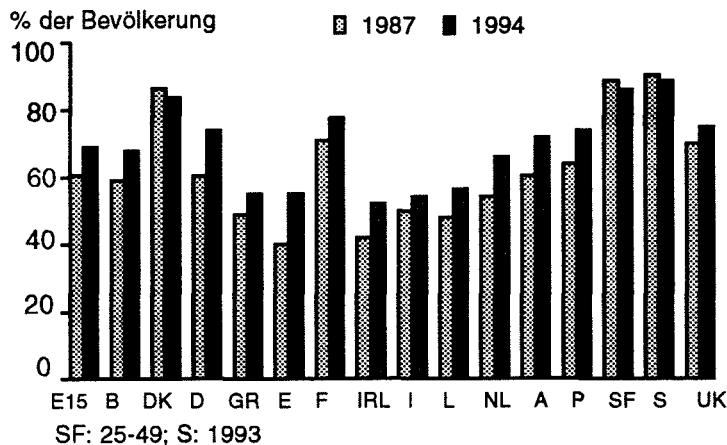
Strategisch wichtig ist jedoch zunächst die Einbeziehung jüngerer Frauen in den Arbeitsprozeß: Im EU-Vergleich liegt die Erwerbsquote z.B. von 25 bis 54jährigen Frauen in Deutschland trotz des deutlichen Trends nach oben über Jahre im Westen und der Änderung durch die Deutsche Einigung noch deutlich hinter Dänemark, Finnland und Schweden. Allerdings zeigt Darstellung 6 auch, daß die Frauenerwerbstätigkeit bei diesem Meßkonzept¹⁰ in Deutschland im europäischen Vergleich so niedrig nun auch wieder nicht ist. Bringt man die kulturellen und politischen Unterschiede zu den skandinavischen Ländern in Abschlag (Teilzeit, Kinderbetreuung etc.), so stellt sich dieses Problem bereits in anderem Licht dar. Um das in Deutschland noch unausgeschöpfte Potential an Frauen, die vor allem aufgrund der Nichtvereinbarkeit von Familie und Beruf dem Arbeitsmarkt bisher nicht zur Verfügung standen, im Sinne einer „Verjüngung“ der erwerbstätigen Bevölkerung längerfristig in den Arbeitsmarkt einbinden zu können, wird es jedoch nicht genügen, nur kurzatmige Maßnahmen zu ergreifen, wie das Ver-

9 „So sehr man den Veränderungen bei den Männern auch nachspüren muß, weitaus entscheidender für die globale Entwicklung des Arbeitskräfteangebots wird der weitere Verlauf der Frauenerwerbsbeteiligung sein“ (Hof 1996, S. 23).

10 Ein zentrales Problem jeglicher Situationsbeschreibung und Prognose auf dem Arbeitsmarkt ist das verwirrende Nebeneinander von Meßkonzepten, was auch mit dem nur selektiven Brückenschlag zwischen Arbeitsmarktbeobachtung und Sozialberichterstattung zusammenhängt. Im Rahmen des Projektberichts wird es daher unumgänglich, auch methodisch orientierte Ausführungen zu den gängigen Indikatoren anzubringen.

sprechen eines Kindergartenplatzes. Nur bei größeren Anstrengungen wäre eine entsprechende Änderung im weiblichen Erwerbsverhalten erzielbar - ganz unbesehen allerdings ihrer weiteren Wirkungen z.B. auf die langfristige Geburtenentwicklung.

Darstellung 6: Erwerbsquote von Frauen in der Altersgruppe 25 bis 54 Jahre, 1987 und 1994



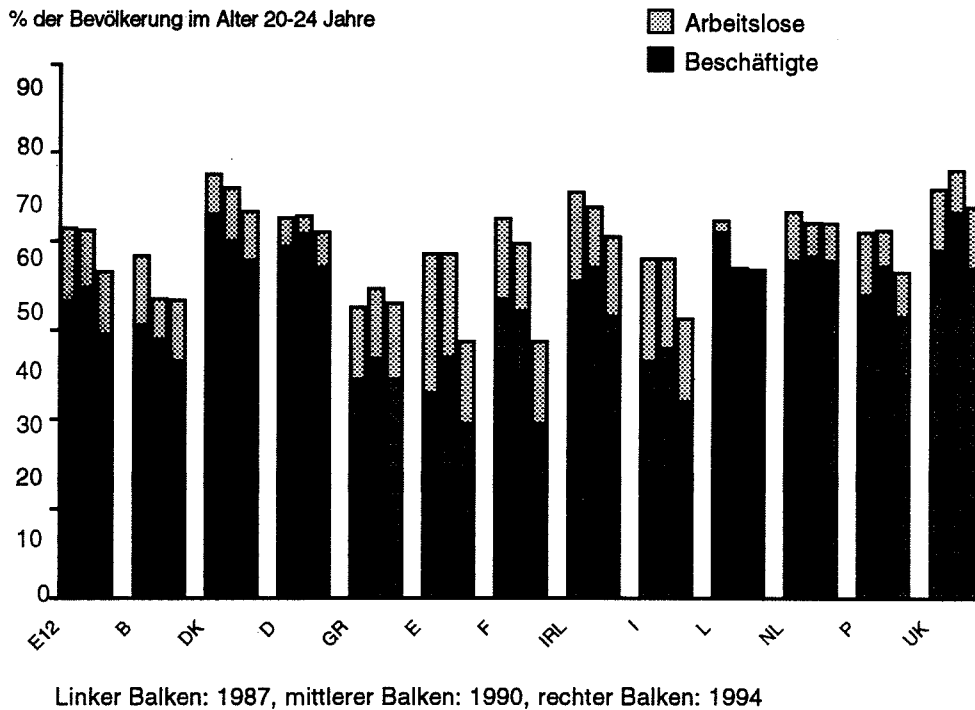
Quelle: Europäische Kommission 1995, S. 163.

Aber nicht nur bezüglich der Frauenerwerbstätigkeit sind die Verhältnisse erheblich komplexer (und die Einflußfaktoren in ihrem Zusammenwirken vielschichtiger) als in entsprechenden Debatten häufig dargestellt. Ein gängiges Argument lautet etwa: „Während gegenwärtig fast 90 Prozent der Männer zwischen 30 und 40 Jahren erwerbstätig sind, eine Zunahme ihrer Erwerbstätigenquote daher kaum möglich erscheint, stellt sich die Situation bei den Frauen, den Jugendlichen und den Älteren anders dar ... Die vergleichsweise geringe Erwerbstätigenquote der Jugendlichen hängt eng mit der relativ langen Ausbildungsdauer in Deutschland zusammen. Verkürzungen der Ausbildungszeit (z.B. Abitur nach 12 Jahren, kürzere Studiendauer) könnten das Potential an jüngeren Arbeitskräften erhöhen“ (Wahse, Schäfer in diesem Band). Betrachtet man die europäische Vergleichsperspektive genauer, so relativiert sich das Bild. Bei allen Schwierigkeiten der Komparatistik, die unterschiedlichen (Aus-)Bildungssysteme einheitlich zu fassen, liegt, wie Darstellung 7 zeigt, die deutsche Erwerbsquote z.B. bei jungen Erwachsenen auch nicht so niedrig, wie es die öffentliche Diskussion vortäuscht.

Die Darstellung zeigt nicht nur, daß es in Deutschland in der Vergangenheit vergleichsweise gut gelungen ist, den Mangel an Arbeitsplätzen eher bei anderen Altersgruppen 'auszugleichen' als zu Ungunsten der Jungen. Sie führt direkt auch zu der Frage, welche Folgen eine fiktive künftige Mangel-Situation an Arbeitskräften für die Innovationsfähigkeit und den Standort hätte, in der die Erwerbstätigkeit bei den Jungen zu Lasten der Ausbildungszeiten erhöht würde. Zumindest deuten die Ergebnisse der pädagogischen Komparatistik darauf hin, daß das deutsche Modell einer breiten Bildungs-

förderung einige diesbezügliche Vorteile hat (vgl. zum Überblick z.B. Kistler 1995, S. 221 ff.).

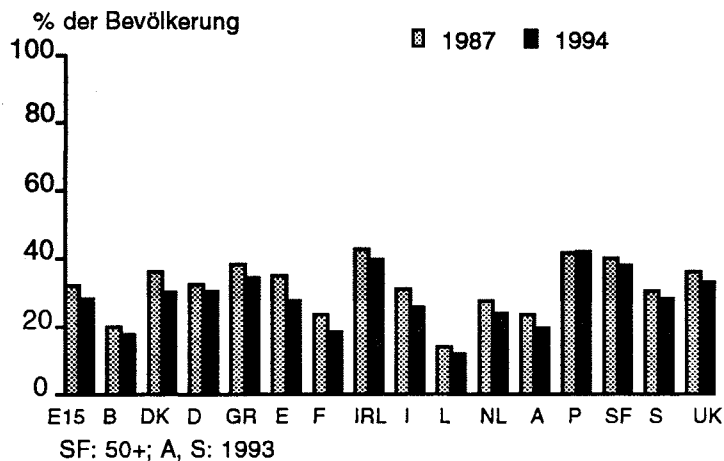
Darstellung 7: Erwerbsquote bei jungen Erwachsenen (20-24 Jahre) in den Mitgliedstaaten, 1987, 1990 und 1994



Quelle: Europäische Kommission 1995, S. 71.

Auch hinsichtlich der Älteren relativiert der Blick auf die Verhältnisse in anderen (EU-) Ländern gängige Stereotype. Unbestritten, die Erwerbsquote bei den (in Darstellung 8 erfaßten) über 55jährigen Männern ist in Deutschland gesunken, dies (auch wegen der schnelleren demographischen Alterung) aber weniger als in den meisten anderen Staaten der Gemeinschaft. Außerdem sind die Erwerbsquoten bei den Männern dieser Altersgruppe vor allem in denjenigen Ländern noch höher als in Deutschland, denen gemeinhin ein 'Entwicklungsrückstand' attestiert wird. Bei den Frauen ist sie zumindest in der Altersgruppe 55-59 Jahre zwischen 1990 und 1995 sogar deutlich gestiegen (vgl. Europäische Kommission 1996, S. 51).

Darstellung 8: Erwerbsquote von Männern in der Altersgruppe 55 Jahre und älter, 1987 und 1994



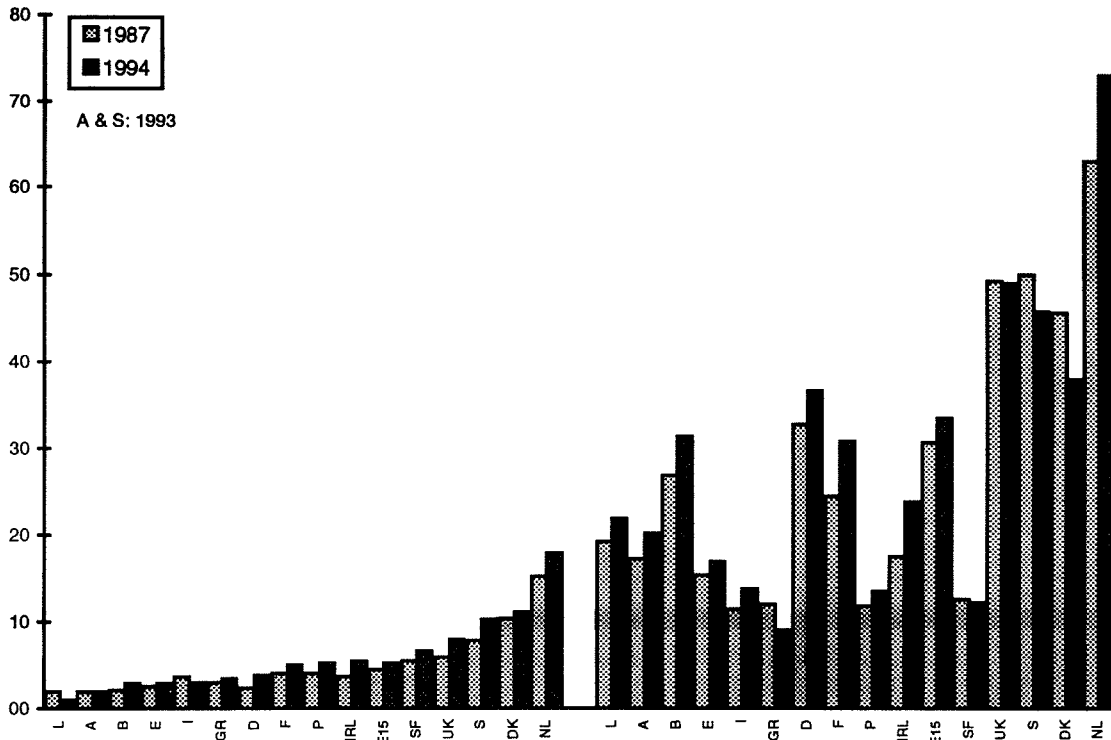
Quelle: Europäische Kommission 1995, S. 163.

Wenden wir uns im Rahmen dieses skizzenhaften Überblicks weiterhin einem Aspekt zu, der in mehrfacher Hinsicht eine „Pufferfunktion“ zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage hat bzw. haben könnte, der Teilzeitarbeit. Zweifellos hat ihr Anteil in der Vergangenheit in Deutschland wie EU-weit zugenommen. Unbestritten ist der relative Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an allen männlichen Beschäftigten in Deutschland geringer als im EU-Durchschnitt. Bei den Frauen ist der Teilzeitanteil aber bereits überdurchschnittlich und in denjenigen Ländern mit höheren Anteilen weiblicher Teilzeitbeschäftigter ist - abgesehen vom Sonderfall Niederlande - dieser Anteil in den Jahren zwischen 1987 und 1994 auch nicht mehr angestiegen, ja in Belgien und Dänemark sogar gesunken (vgl. Darstellung 9).

Ohne an dieser Stelle die Frage diskutieren zu wollen, inwieweit und für wen Teilzeitarbeit eine „Second-best-Lösung“ ist – sie ist ja nicht nur „mit den Wirkungen einer individuellen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich vergleichbar“ (Walwei, Werner 1995, S. 380) – ist dennoch zu betonen, daß sie nicht nur als eine Form der Umverteilung von Mangel in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit gesehen werden kann, sondern eventuell auch als Reservoir für eine - künftige, mögliche – Ausweitung des potentiellen Arbeitsvolumens.

Darstellung 9: Teilzeitarbeit in den Mitgliedstaaten, 1987 und 1994

% der insgesamt Beschäftigten



Quelle: Europäische Kommission 1995, S. 54.

Die Zahl der abhängig Beschäftigten ist in Westdeutschland zwischen 1960 und 1994 von 20,1 auf 25,6 Mio. gestiegen (mit einem Höchstwert von 26,4 Mio. im Jahr 1992). Dieser Zuwachs beruht auf rund 1,5 Mio. Vollzeitarbeitsplätzen, die allerdings schon bis 1980 hinzugekommen waren und einem Zuwachs an Teilzeitbeschäftigten von fast 4 Millionen in diesen zweieinhalb Jahrzehnten (davon 3,6 Mio. teilzeitarbeitenden Frauen). Im Kontrast zur anhaltenden Massenarbeitslosigkeit mag das als relativer Beschäftigungserfolg gelten. Es kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß gleichzeitig – und durch die generellen Arbeitszeitverkürzungen mit bedingt und abgedeckt – das westdeutsche Arbeitsvolumen von 41,8 auf 38,8 Mrd. Stunden abgesunken ist (vgl. Kohler, Spitznagel 1995, S. 354).

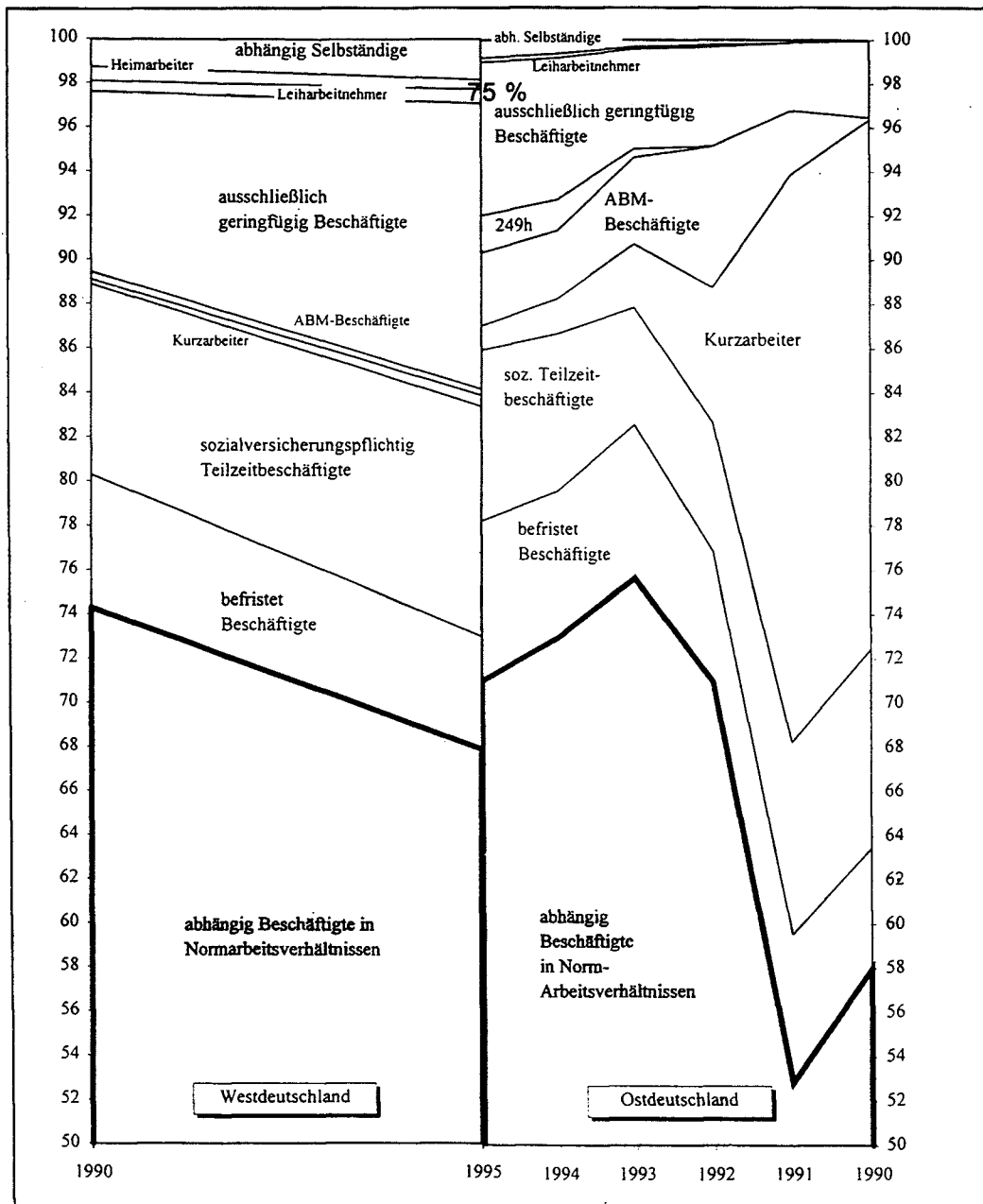
Teilzeitarbeit ist – nicht nur in Deutschland(-West) – vor allem Frauensache (vgl. Darstellung 9), wobei zu beachten ist, daß im internationalen Vergleich abgesehen von den skandinavischen Ländern und dem „deregulierten“ britischen Arbeitsmarkt die Erwerbsquote von Frauen zwischen 25 und 54 Jahren in Deutschland international gar nicht so niedrig (vgl. Darstellung 6), der Teilzeitanteil bei den Frauen aber relativ hoch ist. Die Niederlande, viel diskutiertes „Vorbild“ (vgl. jedoch kritisch z.B. Pfau-Effinger 1996) haben einen relativ späten aber massiven Einstieg in eine verbreitete Teilzeiter-

werbstätigkeit getätigt und liegen in der Frauenerwerbstätigkeit noch deutlich hinter Deutschland.

Zentrales Problem ist jedoch zunehmend, was in den obigen Darstellungen mit den Definitionen und Erfassungskriterien der EU-Arbeitskräftestichprobe nicht aufscheint, daß insgesamt immer weniger der Erwerbstätigen in Normarbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Darstellung 10 zeigt dies für die alten und neuen Bundesländer anhand einer Grafik der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen.

Die Stoiber/Biedenkopf-Kommission kommentiert diese Entwicklung zunächst unter sozialem Gesichtspunkt skeptisch, indem sie darauf verweist, daß die „Zunahme von Nicht-Norm-Arbeitsverhältnissen häufig eine Verminderung der Qualität der Erwerbsarbeit bei sinkendem Lebensstandard der so Beschäftigten“ (Kommission für Zukunftsfragen 1996, S. 65) nach sich ziehen wird. Die Frage ist aber schon vorher, ganz abgesehen von den erheblichen Meßproblemen (vgl. z.B. Schwarze 1992), wie „freiwillig“ die verschiedenen Formen von Nicht-Norm-Arbeit von welchen Gruppen wirklich eingegangen werden. Diese Frage mag in einer Situation anhaltend hoher Arbeitslosigkeit unter beschäftigungspolitischer Perspektive zunächst müßig erscheinen. Sie ist es jedoch für unsere vorliegende Fragestellung keinesfalls: Die Frage lautet nämlich dabei nicht mehr, ob „... bei uns noch beträchtliche Teilzeitpotentiale brachliegen“ (Walwei, Werner 1995, S. 366), sondern ob in Teilzeitbeschäftigung etc. nicht ein weitergehendes Arbeitsangebot versteckt ist, das unter anderen Rahmenbedingungen gerne mehr Stunden arbeiten würde (auch könnte). Der folgende Satz hat nämlich viele Facetten: „Ein dauerhaftes oder auch nur vorübergehendes Interesse an Teilzeitarbeit kann bestehen, wenn Vollzeitarbeit mit anderen Aktivitäten nicht vereinbar ist“ (ebenda, S. 370).

Darstellung 10: Vergleich von Norm- und Nicht-Normarbeitsverhältnissen in West- und Ostdeutschland 1990 - 1995



Quelle: Kommission für Zukunftsfragen (nach: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen 1997, S. 44).

4. Einige Thesen und forschungsleitende Fragen des Projekts

Offensichtlich wird aus den genannten Strukturen, daß es - teils gegenläufige¹¹ - Argumente für Potentiale in der Bevölkerung gibt, die weiter differenziert und auf Hemmnisse bzw. zu fördernde Voraussetzungen ihres Erwerbsverhaltens hin näher untersucht werden müssen. Dabei ist zu beachten, daß bisher nicht einmal eine - geschweige gar konkurrierende - umfassende Theorie des Arbeitsangebotes existiert (vgl. IAB 1996, S. 70), sieht man von mathematisch variantenreichen und reizvollen, aber empirisch und vor allem politisch wertlosen neoklassischen Verkürzungen ab. Insofern sind die Schlußfolgerungen aus dem eben zitierten Forschungsprogramm, daß die Zusammensetzung der Stillen Reserve (ebenda, S. 21) und der Einfluß von Berufs- und Arbeitsmarktstrukturen (vgl. dazu auch den Beitrag von Döhl, Kratzer, Sauer in diesem Band) auf Ausbildungs- und Erwerbsentscheidungen von Frauen (ebenda, S. 42) - aber auch von Männern - näherer Aufklärung bedürfen, zu unterstreichen.

An dieser Stelle seien nur einige Hypothesen angeführt, die unsere Analysen leiten und entlang derer abgesicherte(re) Grundlagen zur Vorausschau des Arbeitsangebotes für den geplanten Zukunftsreport erarbeitet werden.

1. Die vorliegenden Langfristprognosen des Erwerbspersonenpotentials unterschätzen das gegenwärtige Ausmaß der Unterbeschäftigung erheblich und nehmen zu enge Grenzen der Erwerbsquoten auch für die Zukunft an.

Die vorliegenden Prognosen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und speziell des Erwerbsverhaltens in der Bundesrepublik Deutschland angesichts der demographischen Veränderungen gehen z.B. ziemlich einhellig davon aus (vgl. Enquête-Kommission Demographischer Wandel 1994, S. 236 f.), daß die Frauenerwerbsbeteiligung in den alten Bundesländern bis zum Jahr 2010 weiter ansteigt und daß danach im wesentlichen keine Steigerung ihrer Erwerbsquote mehr möglich ist. Dem-

11 Es ist nämlich ~~auch~~ ^{nicht} auszuschließen, daß die Nachfrage nach Arbeitskräften auch längerfristig zurückgeht. Ohne hier diesen Aspekt näher diskutieren zu wollen, der so auch nicht Gegenstand des Projektes ist, sei doch darauf hingewiesen, daß neuere Prognosen etwa zu Beschäftigungseffekten moderner Technologien eher zurückhaltend werden (vgl. z.B. Arthur D. Little Inc. 1996) und daß von manchen Beobachtern sogar gegenwärtig eine relative Zurückhaltung bei Automation und Rationalisierungen in manchen Bereichen konstatiert wird (vgl. Schumann, u.a. 1994, S. 55 f.). Auch wenn, ja geradezu weil die Argumentationsfigur der Globalisierung gegenwärtig angesichts der deutschen Exporterfolge und der vor allem auf Europa und die Triade konzentrierten Kapitalbewegungen makroökonomisch noch mehr eine Drohgebärde in der nationalen Verteilungsauseinandersetzung denn Realität ist, so spricht sehr viel dafür, daß andere Auswege aus einer Überalterung der Belegschaften plausibler sind, als daß gar eine wirkliche Verknappung des Arbeitsangebotes eintreten würde.

gegenüber wird angenommen, daß die Erwerbsquoten von Frauen in den neuen Bundesländern bis dahin auf das westdeutsche Niveau absinken. Insbesondere im letzten Punkt verbleiben diese Prognosen aber eventuell einer Kohärenzvorstellung aus der Transformationsforschung verhaftet, die wir bereits vor Jahren für theoretisch falsch (vgl. Kistler, Strech 1991) und empirisch nicht abgesichert bezeichnet haben (vgl. Kistler u.a. 1993). Inzwischen wird auch klar, daß diese Annahmen so (schnell) nicht eintreten werden.

2. Dies gilt nicht nur für die weiblichen Erwerbspersonen (bei denen das Auseinanderklaffen von *Erwerbsneigungen* und *Erwerbsverhalten* besonders deutlich und rein quantitativ besonders gewichtig ist), sondern auch für Männer, bzw. für Junge und Alte.

Die in den vorliegenden Prognosen - wohl auch wegen der langfristigen Unsicherheiten - getroffenen Annahmen, sind zu enge Trendextrapolationen¹². Es spricht nichts dafür, daß unter veränderten Rahmenbedingungen sich die Erwerbswünsche und das Erwerbsverhalten nicht weiter steigern lassen - immerhin gehen ja z.B. die gegenwärtigen Analysen zu Teilzeitwünschen immer von den gegebenen Verhältnissen aus, die eher eine Unvereinbarkeit von Familie und Beruf denn eine Vereinbarkeit produzieren.

3. Weiterhin spricht viel dafür, daß die Bedeutung (haushalts-)ökonomischer Motive für eine steigende Erwerbsneigung von Frauen, aber auch von Alten und Jungen (auch in den alten Ländern) in der Entwicklung von Sozialleistungen und der Lohnquote bzw. der Spreizung bei Stagnation der Reallöhne begründet sein kann. Wenn (vgl. den Beitrag von Döhl, Kratzer, Sauer in diesem Band) sich 'im Schatten der Innovation' die Zukunft der Erwerbsarbeit nicht so abspielt, wie gemeinhin aus den qualifikationsspezifischen Arbeitslosigkeitsrisiken kurzgeschlossen wird, so dürfte der ‚Zusatzarbeitereffekt‘, d.h. konkret eine gerade im unteren Stundenlohnbereich nach rechts abschwinkende Arbeitsangebotsfunktion zumindest für einen erheblichen Teil der Bevölkerung virulent werden. Die Entwicklungen bei den Alterseinkommen dürften diese Tendenz verstärken¹³.

12 So geht z.B. das Institut der Deutschen Wirtschaft in seinen jüngsten Simulationsrechnungen zur Rentenreform u.a. von folgenden Entwicklungen bis 2040 aus: „Die Frauenerwerbsquote wird deutlich ansteigen - in den mittleren Altersjahrgängen von 75 auf 85 Prozent“ (IWD 1997, S. 4).

13 Zusätzlich zu beachten ist nämlich neben dem Entlastungseffekt der künftigen Beitragszahler in Jahrzehnten durch die jetzige Arbeitslosigkeit auch insbesondere der Aspekt der geringeren erworbenen Rentenansprüche. Immerhin wird ja normalerweise ein Gutteil z.B. der steigenden Frauenerwerbsneigung auch mit dem Wunsch von Frauen nach dem/der Notwendigkeit vom Erwerb eigener Rentenansprüche begründet. Nach Zahlen der Studie ASID '95 z.B. liegt die Zahl der Erwerbsjahre, auf die Frauen (ab 65 Jahren) in den neuen Bundesländern gegenwärtig zurückgreifen können, bei 30 Jahren; bei den Frauen in den alten Bundesländern sogar nur bei 23 Jahren (Männer neue Länder: 41 Jahre, alte Länder: 40 Jahre; vgl. Kortmann, Kneißl 1997, S. 26). Wenn die sich aus solchen

4. Mit gesellschaftlich bedingter, gewisser Verzögerung ist zu erwarten, daß diese Entwicklung allmählich auch bei Männern, v.a. in den unteren sozialen Gruppen, zu greifen beginnt. Die Betroffenen weichen bei anhaltender Arbeitslosigkeit dann in der Tendenz auf andere Lebens- oder Tätigkeitsbereiche aus, wobei die Familie – konkret: mehr Kinder – angesichts des gering ausgebauten Familienlastenausgleichs gerade in einer ökonomisch angespannten Haushaltssituation für diese qualifikations- und einkommensschwachen Gruppen eher eine unwahrscheinliche Ausweichmöglichkeit sein dürfte. Viel wahrscheinlicher ist eine Ausweitung der Grauen Ökonomie.

Angesichts solcher Situationen und Szenarien wird es sich andererseits für immer weniger Frauen und Männer lohnen, für geringbezahlte (Teilzeit-)Jobs, geringfügige Beschäftigungen (in der Summe: für bad jobs) lange Ausbildungen, laufende Weiterbildung – für die sie vor allem selbst investieren müssen (vgl. Kistler 1995) – etc. auf sich zu nehmen. Insbesondere letztere wird ja trotz ihrer unbestrittenen generellen Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft gerade für das hier betroffene Segment des Erwerbspersonenpotentials nur gefordert, aber nicht in zureichendem Maße gefördert (vgl. Kistler, Köhler 1997).

5. In jedem Fall gilt: Jegliche Arbeitsangebotsberechnung/-prognose muß von daher auf jeden Fall nicht nur die Zusammensetzung der Gruppen (Erwerbstätige, registrierte Arbeitslose und Stille Reserve) nach Alter, Geschlecht, Qualifikationen etc., sondern vor allem auch das realisierte und/oder angestrebte Arbeitsvolumen unter Beachtung alternativer Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Zahlen ergebenden Rentenansprüche den Frauen, die in den letzten Jahren so massiv in die Erwerbstätigkeit gedrängt sind, bewußt werden – und wenn Absenkungen im Rentenniveau dann gleichzeitig greifen – so wird insbesondere bei Frauen im Alter nach den üblichen Zeiten der Kindererziehung der Wunsch nach einer (möglichst langen) Vollzeiterwerbstätigkeit noch viel massiver werden.

Seit geraumer Zeit sinkt der Erwerbstätigenanteil in den meisten frühindustrialisierten Ländern oder bleibt allenfalls konstant. Dabei kann davon ausgegangen werden, daß es sich bei ca. der Hälfte der Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse in Deutschland (noch) nicht um die Ausübung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder Teilzeitbeschäftigungen neben einem normalen Arbeitsverhältnis handelt – sonst wäre die unfreiwillige Erwerbslosigkeit bzw. der Anteil der gar nicht Beschäftigten ja noch höher. Damit sind aber nicht nur Frauen konfrontiert, die gerne neben ‚ihren‘ familiären Verpflichtungen auch eine Erwerbsarbeit ausüben wollen und (zusätzliches) Einkommen anstreben. Halten – vereinfachend gesagt – die jeweiligen Partnerschaften, so ist dies auch im Alter kein Problem (sofern sich das Rentensystem nicht in der Weise ändert, daß beide unabhängig Ansprüche erwerben müssen). Betroffen sind aber vor allem diejenigen Frauen, die gegenwärtig oder künftig auf keine Ansprüche aus Erwerbseinkommen oder Renteneinkommen eines Partners zurückgreifen können.

Literatur

- Arthur D. Little Inc. DLR (Hrsg.) (1996): Innovation und Arbeit für das Informationszeitalter, Köln.
- Autorengemeinschaft (1997): Arbeitsmarktentwicklung und aktive Arbeitsmarktpolitik im ostdeutschen Transformationsprozeß 1990-1996. IAB-Werkstattbericht Nr. 5, Nürnberg.
- Engelbrech, G.; Gruber, H.; Jungkunst, M. (1997): Erwerbsorientierungen und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, hekt.Ms., Nürnberg.
- Enquête-Kommission Demographischer Wandel (1994): Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik. Zwischenbericht, Bonn.
- Europäische Kommission (1994): Beschäftigung in Europa 1994, Brüssel, Luxemburg.
- Europäische Kommission (1995): Beschäftigung in Europa 1995, Brüssel, Luxemburg.
- Europäische Kommission (1996): Beschäftigung in Europa 1996, Brüssel, Luxemburg.
- Grütz, J. u.a. (1993): Modellrechnung zum Erwerbspersonenpotential und zur Arbeitsmarktbilanz bis zum Jahr 2030. In: Deutsche Rentenversicherung, Heft 7, 1993, S. 449ff.
- Hauser, R. (1994): Die Arbeiten des Sonderforschungsbereichs 3 - ein Überblick. In: Ders.; Hochmuth, U.; Schwarze, J. (Hrsg.): Deutsche Forschungsgemeinschaft - Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, Bd. I, Berlin, S. 1ff.
- Höllinger, F. (1991): „Frauenerwerbstätigkeit und Wandel der Geschlechterrollen im internationalen Vergleich“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, 1991, S. 753ff.
- Hof, B. (1996): Szenarien künftiger Zuwanderungen und ihre Auswirkungen auf die Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung, Köln.
- IAB/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1996): 6. Schwerpunktprogramm. Ziele und Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1996-2000, Nürnberg.
- IWD Institut der deutschen Wirtschaft (1997): Rentenversicherung. Mit Reformen unter 20 Prozent. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, Nr. 9, 1997, S. 4f.
- Kistler, E. (1995): Innovationsklima im regionalen und internationalen Vergleich. In: IfS; INIFES; ISF; SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung '95 Schwerpunkt: Technik und Region, Berlin, S. 203ff.
- Kistler, E.; Köhler, D. (1997): Subjektive Standortfaktoren - Technikeinstellungen und Innovationsbereitschaft als Hemmnisse regionaler und nationaler Entwicklung. In: Dobischat, R.; Husemann, R. (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung und Region, Berlin (i. E.).
- Kistler, E.; Strech, K.-H. (1992): Die Sonne der Arbeit - Arbeitseinstellungen als Forschungsgegenstand im Transformationsprozeß. In: Jaufmann, D. u.a. (Hrsg.): Empirische Sozialforschung im vereinten Deutschland. Bestandsaufnahme und Perspektiven, Frankfurt/Main, New York, S. 155ff.
- Kistler, E. u.a. (1993): „Die Wiedervereinigung der deutschen Männer braucht keine Frauen ...“. Frauen als Wendeverliererinnen? In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 6/1993, S. 27ff.
- Klauder, W. (1996): Diskussionsbeitrag. In: Deutscher Bundestag, Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Unkorrigiertes Wortprotokoll der 9. Sitzung vom 10. Juni 1996.
- Kohler, H.; Spitznagel, E. (1995): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 339ff.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil I, Bonn.
- Kortmann, K.; Kneißl, G. (1997): Alterssicherung in Deutschland 1995 (ASID '95). Schnellbericht, München, Bonn.
- Krugman, P. (1994): The Age of Diminished Expectations, Cambridge (Mass.).
- Kühlewind, G. (1995): Gainful Employment and the Inter-Generational Contract. IAB-Topics No.10.
- Lehr, U. (1997): Demographischer Wandel. In: Forschung & Lehre, Heft 2, 1997, S. 63ff.
- Rifkin, J. (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt/Main, New York.
- Schumann, M. u.a. (1994): Trendreport Rationalisierung, Berlin.

- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.) (1997): Berliner Memorandum. Innovation, Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerb - Strategien zur Halbierung der Arbeitslosigkeit, Berlin.
- Thurow, L. (1996): Die Zukunft des Kapitalismus, Düsseldorf.
- Walwei, U.; Werner, H. (1995): Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen. In: MittAB, Heft 3, 1995, S. 365ff.

Dorit Köhler, Ernst Kistler, Axel Kopp

Frauenerwerbsneigung und demographischer Wandel - Empirische Skizzen

1. „The days of women as some sort of minority in the workforce are over“

Naisbitt und Aburdene (1990, S. 1955) benennen obige Feststellung als ein zentrales Faktum in ihren 'Megatrends 2000' und sehen nicht nur Nordamerika und Nordeuropa in dieser Entwicklung vorausseilen (den Rest Europas dicht auf und mit leichten Problemen für Japan sowie eminenten Schwierigkeiten für die Islamische Welt), sondern sehen darin auch einen Trend, der durchaus mit den Bedürfnissen der modernen Geschäfts- und Lebenswelt (nicht zuletzt aufgrund spezifischer Frauenqualifikationen und -fähigkeiten) konform geht. Gallup (1984, S. 119) fügt dem hinzu, daß die steigende Frauenerwerbsneigung nicht nur ihre Gründe in der Notwendigkeit des Hinzuverdienstes angesichts der Massenarbeitslosigkeit und der sich ausbreitenden bad jobs bei den Männern hat: „Even if the economy improves and the number of unemployed workers decreases, few women are likely to give up their jobs“.

Die vorliegenden Prognosen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und speziell des Erwerbsverhaltens in der Bundesrepublik Deutschland gehen angesichts der demographischen Veränderung ziemlich einhellig davon aus (vgl. Deutscher Bundestag 1994, S. 236 f.), daß die Frauenerwerbsbeteiligung in den alten Bundesländern bis zum Jahr 2010 weiter ansteigt und daß danach im wesentlichen keine Steigerung ihrer Erwerbsquote mehr möglich ist. Demgegenüber wird angenommen, daß die Erwerbsquoten von Frauen in den neuen Bundesländern bis dahin auf das westdeutsche Niveau absinken. Inzwischen zeigt sich jedoch, daß die hohe Erwerbsneigung der Frauen in Ostdeutschland sich keinesfalls so schnell wie gemeinhin angenommen - wenn überhaupt - reduziert: „Die Übernahme des westlichen Wirtschaftssystems, der Wegfall der Pflicht zur Arbeit, der drastische Arbeitsplatzmangel und die Verlagerung von außerhäuslicher zu individueller Kinderbetreuung haben nicht ... dazu geführt, daß sich nicht berufstätige ostdeutsche Frauen im Erwerbsverhalten westdeutschen Frauen angleichen und sich in stärkerem Maße freiwillig aus dem Erwerbsleben zurückziehen“ (Engelbrech u.a. 1997, S. 10)¹.

1 Nach Behringer ist die abnehmende Erwerbstätigkeit der ostdeutschen Frauen auf deren besondere Arbeitsmarktrisiken zurückzuführen, die in einer 'strukturellen Diskriminierung' auf dem Arbeitsmarkt - vor allem durch die Personalpolitik der Betriebe - bestehen (vgl. Behringer 1995, S. 594).

Während also einerseits eine stark abnehmende Erwerbsbeteiligung bei den ostdeutschen Frauen seit der Wiedervereinigung beobachtet werden konnte, so ist dies andererseits keinesfalls mit einer sinkenden Erwerbsneigung vonstatten gegangen. Vielmehr finden sich die nicht mehr erwerbstätigen Frauen in einer ungeheuren Zahl an Arbeitslosen, oder - unauffälliger - in der stark anwachsenden Stillen Reserve wieder. Aber auch bei den westdeutschen Frauen ist die zunehmende Erwerbstätigkeit - wie in Europa insgesamt - „ein wesentliches Kennzeichen des letzten Jahrzehnts“ (Maruani 1995, S. 37).

Da es für künftige Prognosen des Erwerbspersonenpotentials nicht unwesentlich sein kann, realistische Annahmen über das weibliche Erwerbsverhaltens sowie die Erwerbsneigung im besonderen zu treffen, sollen im folgenden diese beiden Variablen nicht als exogene Größen angesehen werden; vielmehr ist es Gegenstand des hier vorliegenden Diskussionspapiers, einige der die Erwerbsneigung und - in der Folge vermittelt - das Erwerbsverhalten beeinflussenden subjektiven - aber auch teilweise objektiven - Komponenten aufzuzeigen und ihre verschiedenen Facetten in Ausschnitten zu diskutieren. Während die Stoßrichtung der gesamten Beweisführung des Projekts durch die in dem Beitrag von Köhler/Kistler (in diesem Band) formulierten Thesen bestimmt ist, bilden die im folgenden angeführten Belege eine erste Diskussionsgrundlage zum Aspekt des Frauenerwerbspotentials. Ein zusammenfassendes, metaevaluatives Urteil über verschiedene Studien und Einflußvariablen/Gruppen hinweg bleibt jedoch weiteren Papieren im Projektverlauf vorbehalten.

Verschiedene Indikatoren weisen nach wie vor auf zahlreiche geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsverhalten der Bevölkerung hin. Während die allgemein geringeren Arbeitszeiten, der geringere Zeitaufwand für die Haushaltsführung infolge technischer Innovationen, geringere Kinderzahl oder der höhere Bildungsstand der Frauen sich förderlich für ihre Integration in den Arbeitsmarkt ausgewirkt haben, bestehen nach wie vor für Frauen strukturelle Hemmnisse, in einzelnen Branchen, Berufen, Tätigkeitsfeldern - vor allem außerhalb des Dienstleistungsbereiches - Fuß zu fassen oder (beispielsweise infolge einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie durch Kindererziehungszeiten) in höhere Positionen aufzusteigen. Damit wirkt sich auch die ungleiche arbeitsmarktexterne Lebenssituation von Frauen und Männern bzw. die Form der Arbeitsteilung in der Familie zusätzlich und erschwerend aus. Es läßt sich somit zwar zwischen 1970 und 1995 ein Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in Westdeutschland von 46,2% auf 59,9% beobachten, die Erwerbstätigkeit lag jedoch mit diesem Wert immer noch 21,4 Prozentpunkte unter der der Männer (Tischer 1997, S. 238). Diese Entwicklung ist dabei „nur zum kleineren Teil demographisch bedingt“ (Engelen-Kefer 1989, S. 88). Nach Klaunder (1994, S. 48) kommt vor allem der Verhaltenskomponente der Frauen die höchste Bedeutung beim Anstieg des Erwerbspersonenpotentials zu. Denn ohne diese wäre zwischen 1970 und 1990 nur ein Zuwachs von etwa 3 Mio. Erwerbspersonen zu verzeichnen gewesen; mit dem geänderten Arbeitsangebotsverhalten der westdeut-

schen Frauen lag das zusätzliche Erwerbspersonenpotential jedoch bei fast 5 Mio. Personen.

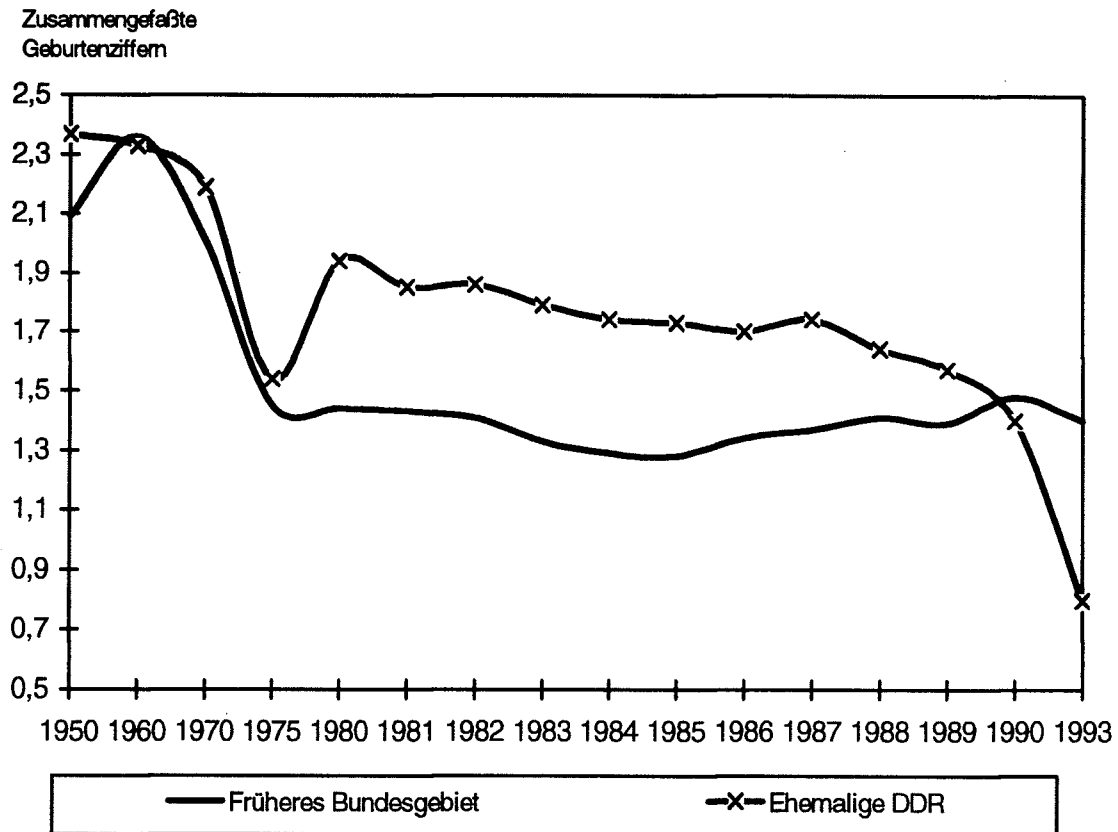
Gleichzeitig führt dies zu der Vermutung, daß nach wie vor unausgeschöpfte Potentiale bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen vorhanden sind. Angesichts der in der Diskussion befindlichen Annahme, daß in Deutschland im nächsten Jahrhundert die Betriebe mit einer Überalterung ihrer Beschäftigten zu kämpfen haben bzw. generell das Problem der Rekrutierung von Arbeitskräften bestehen wird, werden in diesem Aufsatz einige Bedingungsfaktoren für die Erwerbsneigung von Frauen analysiert. Dabei spielen zunächst Aspekte, die das veränderte Angebotsverhalten begründen könnten, wie ein in der Gesellschaft beobachtbarer Wertewandel oder Einstellungsunterschiede zwischen der ost- und westdeutschen Erwerbsbevölkerung, eine zentrale Rolle. Im ersten Abschnitt werden daher - gleichsam exemplarisch für die seit den 80er Jahren diskutierten Individualisierungstendenzen in der Gesellschaft, die durch ein verstärktes Streben nach Selbstverwirklichung oder nach (materieller) Unabhängigkeit zum Ausdruck kommen - Indikatoren zum Rollenverständnis von Männern und Frauen sowie zur Bedeutung von Kindern und Familie untersucht. Neben einer intrinsischen Bindung gerade von Frauen an Kinder und Familie bzw. eines zunehmenden Wunsches berufsorientierter Frauen, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, dürfen zur Beurteilung zukünftiger weiblicher Arbeitsangebotsentwicklungen - gerade vor dem Hintergrund der exorbitanten Arbeitslosigkeit - auch das Einkommensmotiv bzw. die materielle Notwendigkeit des Hinzuverdienstes nicht außer acht gelassen werden (vgl. auch Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1996, S. 466). Denn bei einer Zuspitzung der Arbeitsmarktsituation bei gleichzeitig abnehmenden Sozialstandards (Spornungspostulat) könnten die Frauen sich zunehmend gezwungen sehen, zur Lebensunterhaltssicherung der Familien beizutragen. Im nächsten Abschnitt werden daher exemplarisch verschiedene Gründe für die Erwerbstätigkeit bzw. das Erwerbsverhalten vor allem in Verbindung mit dem Einkommensmotiv untersucht. Da es nicht Ziel dieses Beitrages sein kann, alle im vorherigen Aufsatz formulierten Thesen abschließend zu behandeln, werden schließlich einzelne Belege für die Diskrepanz zwischen erfüllten und unerfüllten Erwerbswünschen (Arbeitszeitwünschen) von Frauen angeführt, um beispielhaft 'Anhaltspunkte' für die Schätzung des zukünftigen Frauenerwerbspotential zu nennen und in die Diskussion einfließen zu lassen. Nicht zuletzt zählt speziell auch die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf nach wie vor zu den weitgehend ungelösten Problemen der Gesellschaft.

2. Zum Stellenwert von Familie und Kindern im Wertespektrum und zur Rollenverteilung zwischen Mann und Frau

Betrachtet man die historische Entwicklung in Deutschland (vgl. Assenmacher 1988, S. 17 ff.) oder die Frauenerwerbsquoten in anderen europäischen Ländern (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 73 ff.; Pfau-Effinger 1994), so zeigt sich, daß es *die* Arbeitsteilung bezüglich Familie und Beruf bzw. auch innerhalb der Familie zwischen Mann und Frau nicht gibt. Während die Gründe für die Einordnung von Tätigkeiten und Aufgabenfeldern in „typische Frauenberufe“ bzw. „Männerberufe“ eher tradierten Denkmustern oder traditionellen Rollenbildern entspringen², wirken sich gleichzeitig aber auch ökonomische oder bildungspolitische Rahmenbedingungen auf die tatsächliche Erwerbstätigkeit von Frauen aus. So haben heute junge Frauen aufgrund der Bildungsreformen in den 60er Jahren eine höhere Schul- und damit auch eine qualifiziertere Berufsausbildung, die sich tendenziell dem Niveau der Männer anpaßt (vgl. Beck-Gernstein 1983; Reinberg u.a. 1995). Darüber hinaus hat sich gezeigt, daß Bildung ein „strukturierendes Moment für die Lebenskonzepte junger Frauen“ (Gerzer-Sass 1997, S. 23) geworden ist, so daß bei Frauen mit einem höheren Bildungsabschluß ein späteres Heiratsalter sowie die spätere Geburt von Kindern - mit in der Tendenz einer insgesamt niedrigeren Kinderzahl - beobachtet werden kann (vgl. dazu auch Blossfeld, Jaenichen 1990; Huinink 1987; Schulz, Kirner 1994; Noll 1997). Die Entwicklung der Geburtenhäufigkeit in den beiden ehemaligen Teilgebieten Deutschlands zeigt dabei bis Mitte der 70er Jahre einen nahezu parallelen, aber stark abnehmenden Verlauf (vgl. Darstellung 1).

2 Vgl. dazu Untersuchungen vom IfD-Allensbach, das in zwei unabhängigen Befragungen 1996 einmal ermittelte, daß der Grund für eine geringere Präsenz von Frauen in 'Männerberufen' zu etwa 45% erziehungsbedingt und dann erst durch die geschlechtsspezifischen Interessens- und Begabungsunterschiede beeinflusst sei. Bei der zweiten Erhebung, die allerdings in den Antwortkategorien von der ersten abwich, gaben dagegen 67% der befragten Frauen - vor allem aber 80% der 16-29jährigen Frauen - an, daß die Chancenungleichheit ursächlich dafür sei (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 1996b).

Darstellung 1: Zusammengefaßte Geburtenziffern³ in der früheren Bundesrepublik Deutschland und der ehemaligen DDR von 1950 bis 1993



Quelle: Eigene Darstellung nach Pohl u.a. 1992, S. 18 und Störtzbach 1994, S. 153.

Trotz expliziter politischer Interventionen in der ehemaligen DDR Mitte der 70er Jahre durch eine pronatalistische Bevölkerungspolitik (vgl. Wendt 1991), konnte nur ein relativer Wiederanstieg der Geburtenhäufigkeit erreicht werden⁴. Seitdem sanken - in beiden Teilgebieten - die zusammengefaßten Geburtenziffern weit unter das Bestandserhaltungsniveau, wobei die Entwicklung in Ostdeutschland zwischen 1990 und 1993 geradezu drastische Auswüchse annahm.

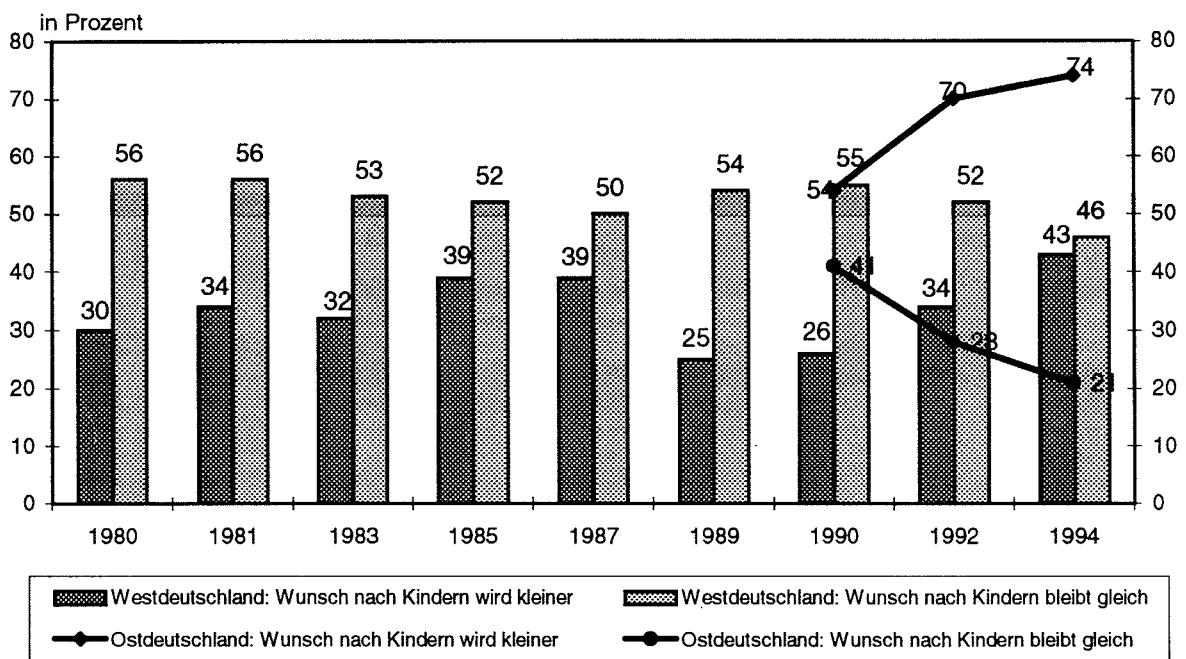
Diese Entwicklung entspricht in ihrer Tendenz zur statistischen Ein-Kind-Familie auch den z.B. von EMNID (1996) ermittelten projektiven Einschätzungen in der west- und

3 Die 'Zusammengefaßte Geburtenziffer' ist ein Indikator für die Geburtenhäufigkeit. Sie gibt als eine hypothetische Kennziffer an, wieviele Kinder 1000 Frauen im Laufe ihres Lebens gebären, falls die altersspezifische Geburtenziffer gleich bliebe (vgl. Pohl u.a. 1992, S. 17).

4 Zieht man zur Entwicklung der zusammengefaßten Geburtenziffer in der ehemaligen DDR Erhebungen zur Wertorientierung der Bevölkerung zwischen 1982 und 1988 hinzu, so ist bei einer abnehmenden Bedeutung von Kindern in diesem Zeitraum die Schlußfolgerung zulässig, daß auch die Bevölkerungspolitik in der ehemaligen DDR seine Grenzen hatte (vgl. dazu Jaufmann u.a. 1993, S. 65).

ostdeutschen Bevölkerung auf die Frage: „Wieviele Kinder meinen Sie, wird die Zukunftsfamilie in Deutschland haben?“. Danach nahm die durchschnittlich erwartete Kinderzahl zwischen 1990 und 1994 in Gesamtdeutschland von 1,77 auf 1,54 Kinder ab. Deutliche Unterschiede waren dabei zwischen Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Denn während ein Rückgang von 0,3 Kindern in der projizierten Durchschnittsfamilie im Westen zum einen in einem längeren Zeitraum (1980 bis 1994), zum anderen auf einem höheren Niveau (von 1,9 Kindern auf 1,6) stattfand, hat sich die durchschnittlich erwartete Kinderzahl der Durchschnittsfamilie in Ostdeutschland in nur vier Jahren um fast 20% von 1,63 auf 1,31 Kinder verringert. Parallel dazu sind auch die mit einer ebenfalls projektiven, anderen Frage erhobenen Einschätzungen der Bevölkerung zur zukünftigen Entwicklung des Kinderwunsches zu betrachten. Die Darstellung 2 zeigt eine über Jahre schwankende Entwicklung bei den geschätzten Kinderwünschen in der westdeutschen Bevölkerung und einen eindeutig negativen Trend in Ostdeutschland. So gehen 74% der ostdeutschen Befragten im Jahr 1994 nicht davon aus, daß der Kinderwunsch in Zukunft größer wird, bzw. sind ca. 21% der Meinung, daß dieser gleich bleibt, nur 4% erwarteten ein Anwachsen.

Darstellung 2: Von der Bevölkerung geschätzte zukünftige Entwicklung von Kinderwünschen in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung nach Ergebnissen von EMNID-Repräsentativumfragen (1996) verschiedener Jahre.

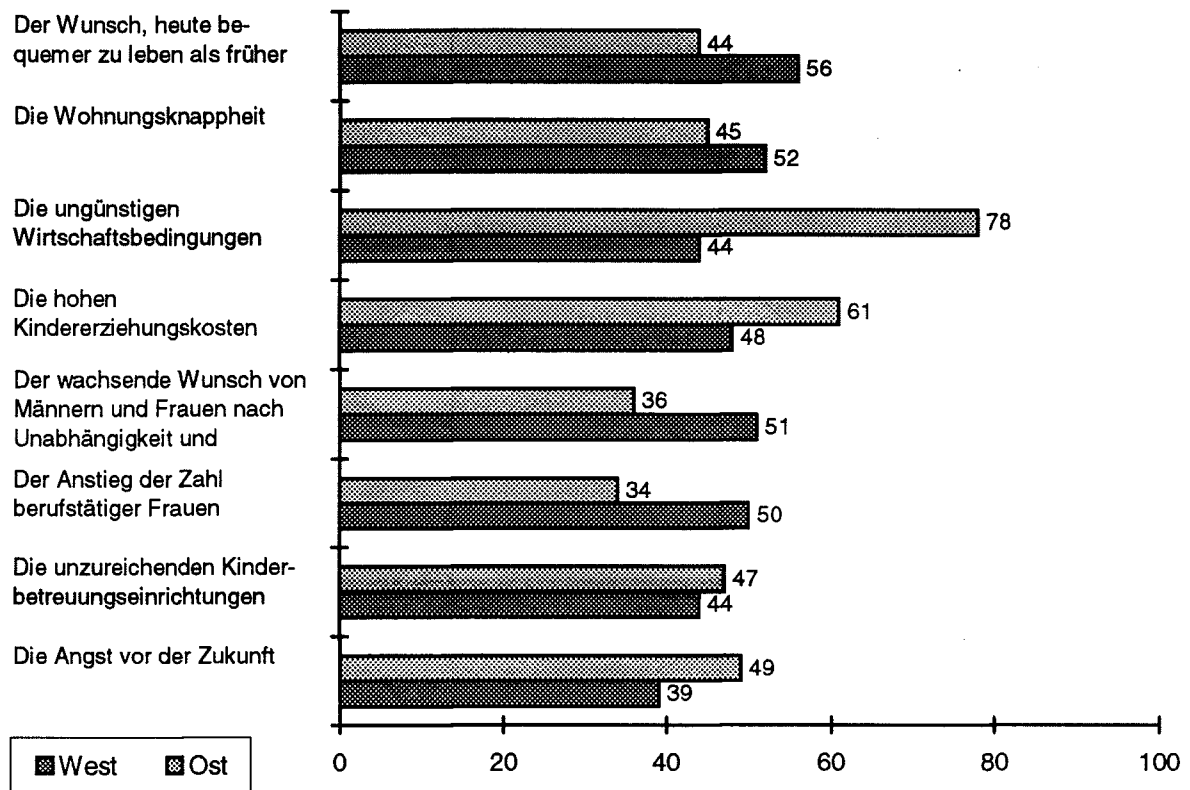
Die tatsächlichen Kinderwünsche von 16-24-jährigen, die 1992 in Ost- und Westdeutschland durch ifep (Institut für empirische Psychologie 1992, Kap.10.2.1, 10.2.2;

vgl. weitergehend Institut für empirische Psychologie 1995, S. 58) befragt wurden, ergaben dagegen, daß zum einen 81% der jungen Frauen und 69% der Männer 'eindeutig' Kinder haben wollen (73% im West, 77% im Ost), zum anderen davon die überwiegende Mehrheit (81%) mindestens zwei Kinder. Erhebungen von Allensbach (Noelle-Neumann, Köcher 1993, S. 94) im Jahr 1990 ermöglichen darüber hinaus, die 'ideale Kinderzahl' nach dem Alter der Befragten anzugeben⁵. Demnach befürworteten die Kohorten älterer Jahrgänge in beiden Teilen Deutschlands deutlich häufiger eine größere Kinderzahl als die jüngeren. Während beispielsweise nur 6% der 18-29jährigen in Ostdeutschland (17% in Westdeutschland) drei Kinder als ideal ansahen, waren es bei den über 60jährigen immerhin 21% (bzw. 24%). Dem abnehmenden Wunsch nach einer 'Großfamilie' entsprechend äußerten sich Jugendliche bei einer EMNID-Studie im Jahr 1996 relativ zurückhaltend zum Stellenwert von 'Familie' in ihrem Leben. Bei einem Spektrum von möglichen Werten und Leitlinien, die das Leben und Verhalten der Jugendlichen bestimmen, gaben nur 78% der Befragten im Osten (und damit auf Rang 10!), aber 82% der Befragten im Westen an, daß die Familie „eher große Bedeutung“ für sie besitzt (EMNID 1996). Berücksichtigt man die gegenwärtig zaghaft wiederum ansteigende Geburtenzahl bei der ostdeutschen Bevölkerung, so deutet dies bereits auf die Hintergründe für das beobachtbare Reproduktionsverhalten bzw. die diesbezüglichen Einstellungen hin.

Unter einer Vielzahl von Bedingungsfaktoren läßt sich für die neuen Bundesländer vor allem ein Zusammenhang mit den Lebensbedingungen und den unsicheren Zukunftsperspektiven (verbunden mit hoher Arbeitslosigkeit und wirtschaftlichen Schwierigkeiten) herstellen. Die in Darstellung 3 ausgewählten Gründe für die Geburtenrückgänge aus subjektiven Indikatoren in beiden Teilen Deutschlands bestätigen dies. Danach zeigt sich in Westdeutschland ein ganz anderer Lebenszusammenhang als ursächlich für die abnehmenden Geburtenhäufigkeiten. Hier stehen Gründe, die für eine angestrebte individualistischere und selbstbestimmtere Lebensweise der Befragten sprechen, im Vordergrund.

5 Die genaue Frageformulierung lautete: „Was ist für Sie die ideale Größe einer Familie - ich meine, wieviele Kinder, falls überhaupt?“.

Darstellung 3: Bewertung von Gründen für den Geburtenrückgang in Ost- und Westdeutschland 1992 (Prozentanteil 'sehr wichtig')



Quelle: Störtzbach 1994, S. 157.

Trotz dieser knappen Tendenzaussagen dürfen dennoch nicht die tiefgreifenden Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben unterschätzt werden. Der Kinderwunsch wird schließlich maßgeblich von den Rahmenbedingungen wie dem Arbeitsmarkt beeinflusst, während die Elternschaft immer mehr zur privaten Angelegenheit erklärt wird (vgl. BMFuS 1994, S. 74 f.). Überspitzt formuliert können damit einerseits gesellschaftliche Veränderungen konstatiert werden, deren kinderfeindliche Ausprägungen nicht so sehr auf die Individuen - die selbst zum Teil 'Opfer des Systems' sind -, wohl aber auf die Strukturen bezogen werden. Andererseits wirken sich aber der demographische Entwicklungstrend und der Strukturwandel der Familie auf die Einstellungen der Frau - speziell hinsichtlich beruflicher Selbstverwirklichung - in entgegengesetzter Weise aus (vgl. dazu Höllinger 1991). Es ist daher auch zu überlegen, ob mittel- bis langfristig ähnliche bzw. umgekehrte Werteänderungen in den neuen Bundesländern beobachtet werden können. Momentan sieht es, wenn man beispielsweise Fragen zur Wichtigkeit der Familie im Wertesystem in West- und Ostdeutschland (nach eigenen Auswertungen des Allbus) vergleicht, nicht so aus⁶. Denn während 1992 noch über 83%

6 Allerdings ist dem hinzuzufügen, daß der Anteil der befragten Bevölkerung (16-69jährige) mit eige-

der ostdeutschen Befragten angaben, daß ihnen die Familie 'sehr wichtig' sei, lag die Vergleichszahl im Westen mit 71% weit darunter⁷. Allerdings dürfte der in Ostdeutschland relativ hohe Stellenwert der Familie durch die „sozialistische Lenkung und tendenzielle 'Kollektivbetreuung von der Wiege bis zur Bahre'“ begründet sein, die „kaum individuelle Abweichungen und Gestaltungsspielräume (ermöglichte, d.V.). Die einzige private Nische war die Familie ...“ (Klauder 1992, S. 448)⁸. Der Familie kam nach Wendt (1991) damit eine 'kompensatorische Bedeutung' innerhalb des Systems zu, da schließlich „individuelle Wertorientierungen als Ergebnis des Sozialisationsprozesses unter den jeweiligen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ (Störzbach 1994, 160) aufgefaßt werden können. Die Bevölkerung in den neuen Bundesländern erfährt gegenwärtig eine vollständige Neuorientierung ihrer politischen, ökonomischen, sozialen und psychosozialen Verhältnisse. Es besteht daher die Frage, inwieweit die Übernahme westdeutscher Normen, Gesetze und Institutionen sich auch auf die Familienvorstellungen und speziell die künftige Erwerbsneigung der Frauen auswirken wird. Allerdings dürfte der Jahrzehnte lange Einfluß sozialistischer Denkweisen die Lebens- und Arbeitseinstellungen der meisten Frauen so geprägt haben, daß sie der Berufstätigkeit auch weiterhin einen zentralen Stellenwert einräumen (vgl. auch Engelbrech 1991)⁹.

Die bisherige Diskussion zur Einstellung der west- und ostdeutschen Bevölkerung zu Familie und Kindern muß bei der Analyse des Wertewandels in der Gesellschaft um einen weiteren Aspekt ergänzt werden. Denn während Kinder bei der Verwirklichung von wichtigen Dingen im Leben wie der Zufriedenheit mit dem eigenen Leben oder bei der Führung eines intakten und glücklichen Familienlebens nach Ergebnissen z.B. des European Comparative Survey on Population Policy Acceptance aus Befragtensicht kaum hinderlich sind (vgl. Störzbach 1994, S. 154 f.), sieht dies bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ganz anders aus. So gaben in dieser Erhebung in Westdeutschland 48%, in Ostdeutschland 36% aller befragten Frauen an, daß eine berufliche Karriere ohne Kinder am ehesten zu verwirklichen sei. Männer waren nur zu etwa 25% dieser Meinung (vgl. Störzbach 1994, S. 160). Während auf die Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf an späterer Stelle etwas expliziter eingegangen werden soll, seien hier noch einmal die Einstellungen zur häuslichen Aufgabenteilung in der Familie als ein wesentliches Element, das die Frauenerwerbsneigung beeinflusst, kurz

nen Kindern in Ostdeutschland mit 78% natürlich immer noch über dem der westdeutschen mit 65% im Jahr 1995 lag (BMFuS 1996, S. II).

- 7 Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch der Wohlfahrtssurvey 1993 (vgl. Statistisches Bundesamt 1994, S. 441).
- 8 Auch eine Repräsentativerhebung bei ca. 10.000 20-39jährigen in Ost- und Westdeutschland im Jahr 1992 belegt eine deutlich stärkere Familienorientierung bei den Ostdeutschen. So stimmten 70% der ostdeutschen Befragten der Aussage zu, daß „man ohne Kinder nicht wirklich glücklich sein kann“, während der Anteil bei den Westdeutschen bei nur 44% lag (vgl. dazu Störzbach 1994).
- 9 Außerdem werden die ökonomischen Zwänge, auf die an späterer Stelle noch eingegangen werden soll, wohl vorerst noch bestehen bleiben.

dargestellt. Nicht zuletzt haben Zeitbudgetanalysen gezeigt (vgl. Statistisches Bundesamt 1995), daß die Doppelbelastungen immer noch vor allem zu Ungunsten der Frauen gehen (so z.B. Pfau-Effinger (1996, S. 467): „... daß es in jeder Gesellschaft gewisse einheitliche Werte und Leitbilder in Bezug auf die Geschlechterbeziehung und die Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gibt, welche auch in der Form von Normen im institutionellen System verankert und deshalb relativ stabil sind“). Könnte man jedoch ein Umdenken in der Gesellschaft erkennen, das mit einer größeren Bereitschaft der Männer einhergeht, sich im Haushalt bzw. bei der Erziehung von Kindern zu engagieren, so werde sich dies sicherlich auch auf die künftige Erwerbsneigung von Frauen auswirken.

In der Darstellung 4 sind daher die Einstellungen von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland im Jahr 1994 bzw. für die alten Bundesländer zum zeitlichen Vergleich auch für 1988 wiedergegeben. Obwohl es sich bei diesem Vergleich um einen nur relativ kurzen Zeitraum handelt, sind deutliche Einstellungsänderungen ersichtlich. Sowohl bei der Frage, ob die Haushaltsführung 'Frauensache' oder bezahlte Arbeit das Beste für die Unabhängigkeit der Frau sei, weisen die Ergebnisse in Richtung eines zunehmenden Bewußtseins für die Wichtigkeit der weiblichen Berufstätigkeit¹⁰. Dem entsprechend entwickelten sich die Ergebnisse zu dem Lebensentwurf 'Was Frauen wirklich wünschen, ist ein Zuhause und Kinder' bzw. zu der Aussage 'Hausarbeit befriedigt genauso wie eine bezahlte Arbeit' in entgegengesetzter Weise. Die Werte bei den befragten Männern wichen dabei nicht wesentlich von denen der Frauen ab.

10 Diese Beobachtung bestätigen auch Ergebnisse der IPOS-Erhebungen. Demnach stieg zwischen 1991 und 1995 der Anteil der Bevölkerung in West- und Ostdeutschland, der die Auffassung vertrat, daß die wirtschaftliche Unabhängigkeit einer verheirateten Frau 'sehr wichtig' sei (im Osten von 38% auf 44%, im Westen von 29% auf 35%). Etwa die Hälfte der Befragten waren der Meinung, daß dies 'wichtig' sei. Die Fragen, ob genug getan wird, um die Berufstätigkeit von Frauen bzw. den Wiedereinstieg in den Beruf zu fördern oder nicht, zeigten ebenfalls sehr nachdrücklich, daß vor allem auf Seiten der Frauen ein hoher Bedarf gesehen wird. Im Westen gaben 1995 71% (im Osten 87%) aller befragten Frauen an, daß zu wenig für die Berufsförderung der Frauen getan wird. 79% der Frauen im Westen (93% der Frauen im Osten) waren dieser Meinung auch bezüglich des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen (BMFuS 1996, S. 37).

Darstellung 4: Einstellungen von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland zur Rolle der Frau zwischen Haushalt und Beruf (1988, 1994)

ISSP 1988 und 1994	strongly agree or agree			neither agree nor disagree			disagree or strongly disagree		
	East		West	East		West	East		West
	1994	1994	1988	1994	1994	1988	1994	1994	1988
What women really want is home and kids	20	35	42	9	17	21	71	48	37
Household satisfies as much as paid job	20	48	50	11	14	16	69	38	34
Work is the best for woman's independence	80	76	69	10	12	16	10	12	15
Both should contribute to household-income	94	67	50	3	14	22	3	1	28
Not good: man at home, woman works	41	40	/	19	17	/	40	44	/
Household is wife's job	11	37	45	10	15	20	79	48	36

Quelle: Eigene Berechnungen nach ISSP 1988 und 1994.

Betrachtet man jedoch die Einstellungen der Ostdeutschen, so ist das Gleichberechtigungsempfinden dort viel deutlicher ausgeprägt¹¹. Beispielsweise sind dort nur 11% der Überzeugung, daß Hausarbeit die Aufgabe der Frau sei; in Westdeutschland lag der Vergleichswert 1994 mit 37% mehr als dreimal so hoch. Ferner scheint es - was an sich auch nicht verwunderlich ist - für fast alle ostdeutschen Bürger selbstverständlich zu sein, daß beide Partner zum Haushaltseinkommen beitragen (94%). Nur bei der Vorstellung, daß der Mann zuhause bleiben könnte und die Frau für den Lebensunterhalt aufkommt, halten sich die Befürworter und die Gegner noch die Waage; ein völliger Rollentausch wäre folglich nicht ohne weiteres denkbar.

Ein Hauptargument gegen die Frauenerwerbstätigkeit ist nach wie vor die Unvereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kindererziehung. In Darstellung 5 sind daher familiäre Situationen in Verbindung mit der als sinnvoll erachteten Zeitverwendung in der Familie oder im Beruf zusammengeführt.

11 Nach Roloff ist die Zahl der eher berufsorientierten Ehefrauen gestiegen, da diese auch nach der Heirat eine eigenständige berufliche Position verbunden mit einem eigenen Einkommen wünschen. Dies kommt nicht zuletzt durch die relativ späte Geburt von Kindern zum Ausdruck (Roloff 1991, S. 108).

Darstellung 5: In welchem zeitlichen Rahmen sollten Frauen mit unterschiedlich alten Kindern außerh  ulich arbeiten?

ISSP 1988 und 1994	work full-time			work part-time			stay home		
	East	West		East	West		East	West	
	1994	1994	1988	1994	1994	1988	1994	1994	1988
Should women work after marr., before kid	90	78	75	9	19	19	1	4	6
Should women work with pre-school child	15	1	2	65	30	22	21	69	76
Should women work after youngest kid at school	27	5	4	67	67	47	6	28	49
Should women work after kids left home	82	58	43	18	37	42	1	5	15

Quelle: Eigene Berechnungen nach ISSP 1988 und 1994.

Es ist ähnlich wie in Darstellung 4 zu erkennen, daß zum einen eine deutliche Entwicklung zur zunehmenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Westdeutschland durch vermehrte Teilzeitabsichten besteht und immer weniger in der Bevölkerung dafür plädieren, daß Frauen während der gesamten Entwicklung des Kindes zuhause bleiben, zum anderen liegt in Ostdeutschland die Selbstverständlichkeit, mit der Frauen auch mit kleinen Kindern eine Berufstätigkeit ausüben, immer noch deutlich über dem westdeutschen Niveau (zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vgl. Darstellung 6)¹².

12 Dieser markante Unterschied ergibt sich vor allem auch aus den verschiedenen Einstellungen bei der Betreuung von Kleinkindern. Nach Erhebungen von IPOS im Jahr 1995 sind immer noch 62% der Westdeutschen davon überzeugt, daß es der Entwicklung eines Kindes abträglich sei, wenn es vor dem Kindergartenalter außerhalb der Familie betreut wird. In Ostdeutschland dagegen sind 55% der Befragten nicht der Meinung, daß dies schädlich für die Kindesentwicklung sein könnte. Ähnliche Ergebnisse wurden für die Beurteilung von Ganztagskinderg  rten erhoben (vgl. BMFuS 1996, S. II/III). Allerdings werden in der Studie 1995 im Vergleich zum Jahr 1993 - trotz deutlich unterschiedlichen Einstellungen hinsichtlich Familie und Beruf in West- und Ostdeutschland - „Angleichungstendenzen dahingehend (konstatiert, d.V.)..., daß sich die Ostdeutschen in ihren Präferenzen deutlich an die Westdeutschen angenähert haben“ (BMFuS 1996, S. 45). Demnach stimmen immer mehr Ostdeutsche - wie man es der Darstellung 6 auch entnehmen kann - für eine längere Berufspause der Frau nach der Geburt eines Kindes. In diesem Zusammenhang ist jedoch die Frage zu stellen (dies ganz abgesehen von der altersspezifischen Verteilung dieses Meinungswandels (vgl. INIFES-Zwischenbericht)), inwiefern diese Beobachtung auf einem Wertewandel in der ostdeutschen Bevölkerung oder aber auf einer an die infrastrukturellen Angebote angepaßten Verhaltensweise beruht. Der unverändert hohe Anteil der Frauen, die mindestens mittelfristig auf jeden Fall wieder berufstätig werden wollen, spricht für diese These.

Darstellung 6: Frage: „Vielen Frauen stellt sich die Frage, wie sie Beruf und Familie vereinbaren sollen. Welche der folgenden vier Möglichkeiten ist Ihrer Meinung nach für eine Frau die beste? Die Frau bleibt mit Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaubs berufstätig. Die Frau nimmt nach der Geburt des Kindes den dreijährigen Erziehungsurlaub und kehrt danach ins Arbeitsleben zurück. Die Frau unterbricht ihre Berufstätigkeit für längere Zeit und kehrt später ins Arbeitsleben zurück. Die Frau beendet nach der Geburt des Kindes die Berufstätigkeit für immer.“ (Angaben in %)

	Gesamt			Geschlecht					
	1991	1993	1995	Männer			Frauen		
	1991	1993	1995	1991	1993	1995	1991	1993	1995
West									
<i>Für die Frau das Beste</i>									
Mutterschaftsurlaub	7	7	7	9	7	6	5	7	7
Erziehungsurlaub	41	39	37	38	36	32	44	42	42
lange Berufspause	40	42	45	38	42	46	41	43	43
Beruf aufgeben	9	10	8	12	11	10	6	8	6
Ost									
<i>Für die Frau das Beste</i>									
Mutterschaftsurlaub	12	20	12	13	21	10	12	19	14
Erziehungsurlaub	71	66	63	67	62	63	75	70	63
lange Berufspause	14	11	20	16	13	21	12	9	20
Beruf aufgeben	2	3	3	3	4	3	1	1	3

Quelle: Eigene Darstellung nach IPOS 1991-1995.

Der wesentliche Unterschied zwischen den Frauen aus der ehemaligen DDR zu vielen westdeutschen Frauen liegt in deren ununterbrochenen Erwerbsverläufen - also auch während der Zeit, in der sie Kinder aufzogen. „Generell wurde durch frühe Sozialisation in den Kindererziehungseinrichtungen der DDR Erwerbstätigkeit - unabhängig vom Familienstand und von der Kinderzahl - als grundlegender Wert des Lebens vermittelt. Dies ist heute in den Einstellungen der meisten ostdeutschen Frauen und Männern zur Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus noch tief verwurzelt, d.h. erwerbstätige Mütter haben gegenwärtig in den neuen Bundesländern eine noch höhere Akzeptanz als in den alten“ (Roloff 1991, S. 109). Die Westdeutschen waren dagegen lange Zeit vom Ideal der 'bürgerlichen Kleinfamilie' geprägt, bei dem die Mutter für die Kinder längere Zeit oder sogar für immer aus dem Erwerbsleben ausschied: „Auch wenn dieses Familienideal heute an Geltung verliert, bleibt bei vielen berufstätigen Müttern eine Ambivalenz oder ein schlechtes Gewissen den Kindern gegenüber bestehen“ (Höllinger 1991, S. 753). Demnach gaben 1988 nach Daten des ISSP auch 72% der westdeutschen Frauen an, daß das Kind unter Berufstätigkeit der Mutter leide (vgl. auch Europäische Kommission 1995, S. 71 f.). Heute hat allerdings diese Ambivalenz, ob eine erwerbstätige Mutter eine 'gute Mutter' sei, an Bedeutung verloren. Dies bele-

gen eine ganze Reihe von Umfragen¹³.

Es ist also belegbar, daß in der Gesellschaft ein Wertewandel stattfindet, wobei in diesem Papier nur exemplarisch die Einstellungen in Ost- und Westdeutschland bezüglich Kinder und Familie untersucht wurden, ohne hier schon auf den Bildungsstand, neue Familienformen etc. näher einzugehen. Im nächsten Schritt soll aufgezeigt werden, aus welchen Gründen Frauen erwerbstätig sind, denn letztlich hängt das Erwerbsverhalten nicht nur von Einstellungen oder Wünschen von Frauen hinsichtlich ihrer familiären Situation, sondern von äußeren Umständen, wie z.B. der Notwendigkeit des Hinzuerdienens ab. Um die Erwerbstätigkeit sowie die Erwerbsneigung von Frauen auch für zukünftige Entwicklungen beurteilen zu können, werden im Projekt wiederum zahlreiche empirische Belege ausgewertet und im Kreuzvergleich gegenübergestellt, die hier selbstverständlich nur beispielhaft wiedergegeben werden können.

3. Weibliches Erwerbsverhalten und deren Motive in West- und Ostdeutschland

Seit der Wiedervereinigung haben die Ostdeutschen mit gravierenden Umbrüchen auf dem Arbeitsmarkt und infolge dessen mit Arbeitslosigkeit in bislang unbekanntem Ausmaß zu kämpfen. Dabei hat vor allem ein Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu Lasten der älteren und weiblichen Erwerbspersonen stattgefunden. Nach Angaben des IAB belief sich der Anstieg der arbeitslosen Frauen in Ostdeutschland zwischen 1991 und 1995 auf etwa 25%. Gleichzeitig nahm die Zahl der Frauen in der Stillen Reserve um etwa 450% zu (vgl. Darstellung 7)¹⁴.

13 Die unverändert hohe Erwerbsneigung der ostdeutschen Frauen wird z.B. daran deutlich, daß entsprechend den Angaben im Sozioökonomischen Panel für das Jahr 1995 von den sich zum Zeitpunkt der Befragungen im Mutterschutz bzw. im Erziehungsurlaub befindlichen Frauen im Osten 52% bestimmt, von den westdeutschen Frauen nur 34% mit Bestimmtheit eine Erwerbstätigkeit in Zukunft aufnehmen wollen (vgl. dazu Abschnitt 4). Aber auch Umfragedaten von Allensbach bestätigen eine zunehmende Erwerbs- bzw. Berufsorientierung von Frauen. So gaben noch 1991 auf die Frage, „In welcher Rolle würden Sie sich am wohlsten fühlen?“, 48% der westdeutschen und 56% der ostdeutschen Frauen an: „Mutter, die nebenbei noch teilweise berufstätig ist“. Diese Prozentwerte sanken im Jahr 1995 auf 46% (westdeutsche Frauen) bzw. 49% (ostdeutsche Frauen) - sowie auch die Zahl der Frauen, die nur 'Hausfrau und Mutter' sein wollten - zugunsten eines Anstieg der „vollberufstätigen Mütter“ (Anstieg in Westdeutschland von 6% auf 8%, in Ostdeutschland sogar von 22% auf 32%) (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 1996b).

14 Während sich damit auf der einen Seite die Erwerbsquoten ostdeutscher Frauen 'unfreiwillig' von etwa 77% (1991) auf 74% im Jahr 1995 reduziert haben und auf der anderen Seite die Erwerbsquoten der westdeutschen Frauen innerhalb des langfristigen Trends im gleichen Zeitraum von 58,4% auf 59,9% anstiegen, kann es im Projekt nicht das Anliegen sein, nur auf das beobachtbare Erwerbsverhalten der Frauen abzustellen. Vielmehr sollen die Gründe bzw. Hintergründe für Berufstätigkeit analysiert und auf ihre Gewichtung hin im Kontext zukünftiger Arbeitsangebotsentwicklungen geprüft werden. Dazu wird es schließlich notwendig sein, erfüllte und unerfüllte Arbeitszeitwünsche gegenüberzustellen. Der Fokus wird dabei vor allem auch auf die Frauen zu lenken sein, die gerade keine aktive Arbeitsmarktrolle einnehmen, sei es aus Gründen des Mutterschutzes bzw. des Erzie-

Darstellung 7: Erwerbspersonenpotential 1991 und 1995 (Jahresdurchschnitte in 1.000; Beschäftigungsortkonzept)

	Erwerbs- personenpo- tential	Erwerbstätige	davon: registrierte Arbeitslose	Stille Reserve
Westdeutschland				
<i>Männer und Frauen</i>				
1991	32.201	29.189	1.689	1.323
1995	33.178	28.458	2.565	2.155
Veränderung 91/95 in %	+ 3,5	- 2,5	+ 51,9	+ 62,9
<i>Frauen</i>				
1991	13.332	11.911	792	629
1995	14.059	12.005	1.101	953
Veränderung 91/95 in %	+ 6,2	+ 0,8	+ 39,0	+ 51,5
Ostdeutschland				
<i>Männer und Frauen</i>				
1991	8.961	7.321	913	727
1995	8.386	6.406	1.047	933
Veränderung 91/95 in %	- 6,4	- 12,5	+ 14,7	+ 28,3
<i>Frauen</i>				
1991	4.023	3.394	530	99
1995	3.959	2.757	660	543
Veränderung 91/95 in %	- 1,6	- 18,8	+ 24,5	+ 448,5

Quelle: Tischer 1997.

Die Gründe für die Berufsmotivation von Frauen liegen nach Meinung der Schering-Frauenstudie '93 nicht so sehr im Einkommensmotiv begründet. Immerhin gaben 1992 84% der befragten westdeutschen Frauen an, eher gern berufstätig zu sein, in Ostdeutschland lag dieser Wert sogar bei 91% (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 1993, S. 30 f.)¹⁵. Die Daten des Allbus 1992 enthalten darüber hinaus Angaben, wie wichtig den ost- und westdeutschen Frauen die Berufstätigkeit ist. Dabei zeigt sich bei den halb- und ganztagsbeschäftigten Frauen im Osten, daß ihnen ihr Beruf zu etwa 70% 'sehr wichtig' und zu 17% 'fast sehr wichtig' ist. Die Vergleichswerte in Westdeutschland lassen dagegen von einer geringeren Berufsorientierung ausgehen. Dort ist die berufliche Motivation bei den Ganztagsbeschäftigten mit 42% ('sehr wichtig') bzw. mit 29% ('fast sehr wichtig') am höchsten, bei den Halbtagsbeschäftigten mit 39% bzw. 25% etwas geringer und bei den Nichterwerbstätigen mit 34% bzw. 21% am wenigsten

hungsurlaubes oder anderen Gründen der Nichterwerbstätigkeit.

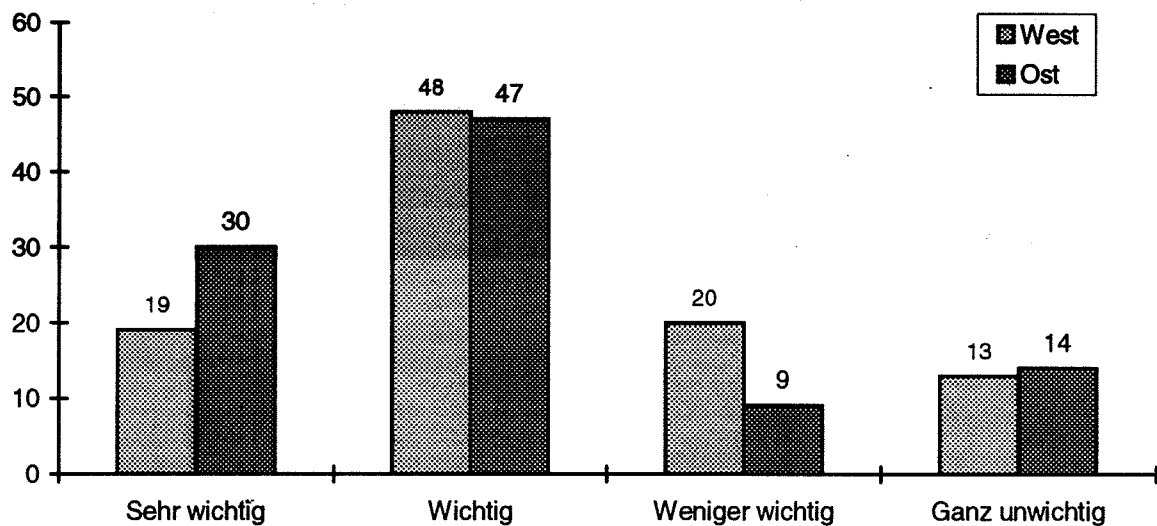
- 15 In einer ähnlichen Verteilung - und seit 1973 mit zunehmender Tendenz in Westdeutschland - äußerten sich die Frauen zu der Frage „Würden Sie eigentlich lieber nur ihren Haushalt machen, oder arbeiten Sie gern (noch nebenbei)?“ in der Form, daß sie gerne arbeiten.

wichtig. Dem gegenüber liegt die Berufsorientierung der nichterwerbstätigen ostdeutschen Frauen noch weit über der der Ganztagsbeschäftigten im Westen, denn von diesen gaben 56% bzw. 15% an, daß die Berufstätigkeit 'sehr wichtig' bzw. 'fast sehr wichtig' für sie sei. Allerdings liegen bei dieser Gruppe auch die Werte für diejenigen, für die Berufstätigkeit überhaupt nicht wichtig ist, mit 13% fast doppelt so hoch wie bei den nichterwerbstätigen westdeutschen Frauen (7%).

Während anhand dieser Ergebnisse tendenziell auf eine aus verschiedenen Gründen positive Grundeinstellung der Frauen zur Berufstätigkeit geschlossen werden kann, bedeutet dies jedoch keine Unterordnung des Einkommensmotivs in der „Wichtigkeits-skala“. So weisen die Erhebungen des IAB für das Jahr 1995 die Aussage „Ich muß mir den Lebensunterhalt selbst verdienen bzw. zum Lebensunterhalt selbst beitragen“ sowohl für westdeutsche (24%) als auch für ostdeutsche berufstätige Frauen (28%) als den wichtigsten Erwerbsgrund aus; erst an zweiter Stelle folgt die Angabe „Mein Beruf macht mir Freude“ (21% in Westdeutschland, 18% in Ostdeutschland) (vgl. Engelbrech u.a. 1997). Vergleicht man diese Zahlen mit Werten aus den Jahren 1987 bzw. 1991, so zeigt sich auch hier eine erstaunliche Entwicklung. Denn während 1987 z.B. nur 16% der beschäftigten verheirateten Frauen angaben, zum Lebensunterhalt beitragen zu müssen bzw. Geld verdienen wollten, um sich mehr leisten zu können (ebenfalls 16%), und bei diesen Frauen die Feststellung dominierte, daß die berufliche Tätigkeit Freude bereite (18%), gaben bereits vier Jahre später schon 33% der verheirateten Frauen ohne Kinder unter 16 Jahren und 37% der Frauen mit Kindern unter 16 Jahren an, daß sie zum Lebensunterhalt der Familie beitragen mußten (vgl. BMFuS 1994, S. 170 ff.). Somit war die finanzielle Notwendigkeit des Hinzuverdienens auch in Ostdeutschland ein wesentlicher Grund für die Erwerbstätigkeit bei verheirateten Frauen. Für die DDR galt: „Systemimmanent war dabei nicht nur ideologischer und gesellschaftlicher Druck zur Aufnahme einer Arbeit, sondern auch massiver ökonomischer Zwang zur Erwerbsarbeit. So sorgte die sozialistische Einkommenspolitik einschließlich der Rentenpolitik dafür, daß in einer Ehe oder Familie der Lebensunterhalt in der Regel nicht aus einem Einkommen bestritten werden konnte und jeder seine eigenen Rentenansprüche erwerben mußte“ (Klauder 1992, S. 448).

Diese Einschätzung der Rolle des ökonomischen Motivs für die hohe Frauenerwerbsneigung in der DDR ist sicher richtig. Nicht übersehen werden darf - gerade wegen der offensichtlichen Persistenz - auch der hohe Eigenwert von Arbeit in einer sozialistischen Gesellschaft (vgl. Kistler, Strech 1992), der auch die Frauen betraf und - wie die beispielhaft für viele ähnliche Befunde stehende Darstellung 8 zeigt - anhaltend in den neuen Bundesländern fortbesteht.

Darstellung 8: „Erfolg im Beruf im Leben wichtig“; Frauen in West- und Ostdeutschland

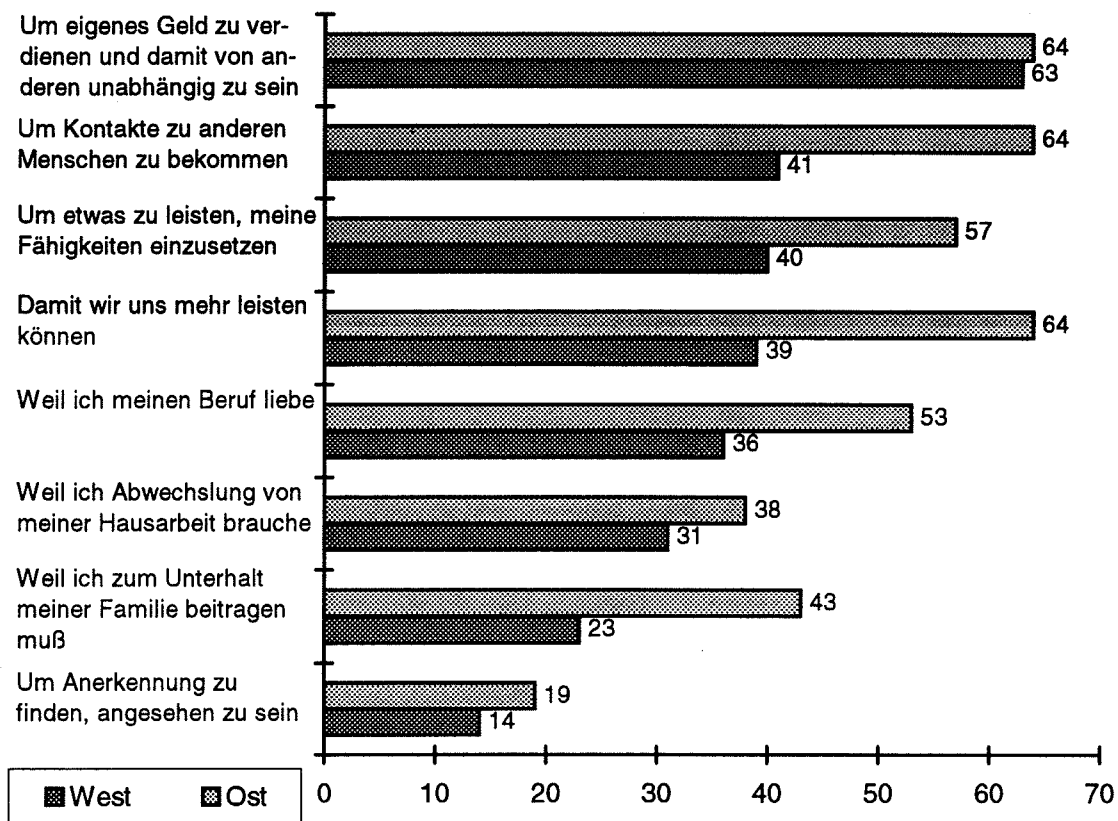


Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995.

Innerhalb des Projekts ist ganz besonders zu prüfen, ob die intrinsische Motivation der Frauen oder aber materielle Erwägungen das dominante Motiv der weiblichen Erwerbsneigung ist. In diesem Punkt stellen wir uns zunächst einmal antithetisch zum Mainstream der Frauen- und Wertewandelforschung. Die nachfolgenden ausschnittshaften Belege für unsere Hypothesen bestätigen in Ansätzen unsere Vermutung einer recht dominanten Rolle ökonomischer Beweggründe; desweiteren fordern sie zu zusätzlichen, differenzierenden Untersuchungen auf.

Daß materielle Gründe für die Berufstätigkeit von Frauen eine große Rolle spielen, zeigen auch die Ergebnisse der Schering-Frauenstudie, auch wenn diese dort in erster Linie unter dem Aspekt der Unabhängigkeitswünsche von Frauen und nicht der Existenzsicherung diskutiert werden. So führen knapp zwei Drittel der berufstätigen Frauen in der IfD-Erhebung von 1993 als Motiv für ihre Berufstätigkeit den Wunsch an, selbst zu verdienen und dadurch unabhängiger zu werden. Daneben spielen Faktoren wie vor allem die Möglichkeit, Kontakte zu anderen Menschen zu haben, die eigenen Fähigkeiten entfalten zu können, die Freude am Beruf und die Abwechslung von den häuslichen Aufgaben eine bedeutende Rolle (zu den verschiedenen Motiven vgl. Darstellung 9).

Darstellung 9: Motive für Berufstätigkeit der Frauen in West- und Ostdeutschland



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach 1993, S. 33.

Abweichend von der gängigen Argumentation, daß nämlich das Einkommensmotiv im Laufe der Zeit und in Relation zum Wertewandel an Bedeutung verloren hat, weisen unserer Meinung nach die Werte z.B. auf die Fragen, ob die befragten Frauen aufgrund des Beitrags zum Lebensunterhalt der Familie berufstätig sind (die immerhin 23% der Frauen im Westen und sogar 43% der Frauen im Osten bejahten) oder zur Verbesserung des Lebensstandard hinzuverdienen - dort lagen die Zahlen mit 39% bzw. 64% noch einmal deutlich darüber -, darauf hin, daß nach wie vor die Wichtigkeit des Einkommensmotivs nicht unterschätzt werden darf.

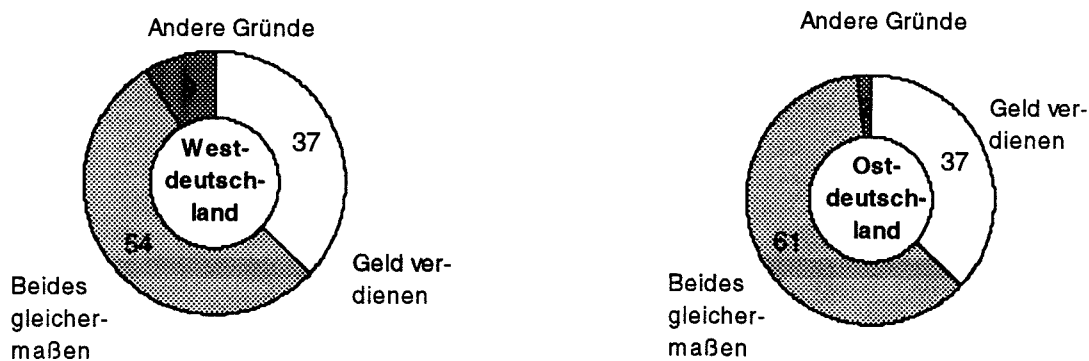
Betrachtet man beispielsweise die Ergebnisse von Beckmann und Kempf (1996, S. 401) auf die - fiktive - Frage, ob die Frauen auch berufstätig wären, wenn sie nicht auf das Geld angewiesen wären, so würden im Westen knapp zwei Drittel, im Osten sogar drei Viertel weiterhin berufstätig bleiben. Der Erwerbswunsch bleibt demnach in dieser fiktiven Situation relativ hoch.

Im Projekt ist dies für die ganze Palette von Indikatoren zu Erwerbsneigung und Erwerbsverhalten zu prüfen, wobei wir weitergehend als etwa Engelbrech u.a. (1997) im Kreuzvergleich verschiedener Datengrundlagen - und in der geplanten Primärerhebung - nicht nur das Haushaltsnettoeinkommen, sondern das Pro-Kopf-Einkommen im Haus-

halt als „erklärende Variable“ heranziehen wollen¹⁶.

Als ein exemplarischer Beleg dafür, daß in der einschlägigen Diskussion dem ökonomischen Motiv zu wenig Beachtung geschenkt wird, sei hier nur ein Befund aus dem SOEP 1995 angeführt (vgl. Darstellung 10). Auch hier sind noch entsprechende Kreuz- und Zeitreihenvergleiche nötig.

Darstellung 10: Erwerbstätigkeitsmotiv von Frauen, die nicht erwerbstätig sind, es aber werden wollen



Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995.

4. Zu einigen Thesen und forschungsleitenden Fragen

Langfristprognosen wie z.B. zur Entwicklung des Arbeitsangebotes bis 2030, 2040 ... bedürfen jenseits der rein demographischen Komponente möglichst valider Grundlagen auch bezüglich der Komplexe von Einstellungs- und Verhaltensvariablen. Die nachfolgenden Beispiele sollen in aller Kürze einige Thesen aufzeigen, die im Rahmen des Projektes gegenwärtig abgearbeitet werden.

These 1: Während es gegenwärtig zwar z.B. im Osten einen drastischen Rückgang der erwerbstätigen Frauen gibt, ist dies dennoch nicht gleichzusetzen mit einer Abnahme der Frauenerwerbsneigung. Dagegen sind die Frauen auch im Westen bei einer gegenwärtigen Zunahme der Erwerbsorientierung überproportional schon jetzt von Arbeitslosigkeit und von der Verdrängung aus dem Arbeitsmarkt in die Stille Reserve betroffen. Die steigende Erwerbs-

16 Engelbrech u.a. (1997) verwenden ein um das Erwerbseinkommen der Frau vermindertes Haushaltsnettoeinkommen. Dies ist u.E. zu grob. Zu prüfen ist, ob diese Größe dividiert durch die Zahl der Haushaltsmitglieder andere Ergebnisse zeigt, oder ob gar Äquivalenzeinkommensanteile zu berücksichtigen sind.

quote der westdeutschen Frauen ging aber mit einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigung einher. In Ostdeutschland dagegen wird auch mit einem markanten Anstieg geringfügiger Beschäftigung und der Stillen Reserve gerechnet.

Zur Diskussion dieser These sollen im folgenden nur kurz und beispielhaft die Erwerbs- bzw. Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland nach verschiedenen Erhebungen wiedergegeben werden. Untersuchungen von IPOS in den Jahren 1991, 1993 und 1995 ergaben dabei unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen für die Frauen in Ost und West (vgl. Darstellung 11). Während sich die Zahl der westdeutschen Frauen, die eine Ganztagsbeschäftigung bevorzugten, in diesem Zeitraum von 29% auf 34% erhöht hat, nahm gleichzeitig die Zahl derjenigen, die eine Halbtagsbeschäftigung wünschten, von 69% auf 64% ab. Die Präferenzen der ostdeutschen Frauen lagen dagegen nach wie vor bei einer Ganztagsbeschäftigung (59%), wobei auch die Zahl derer, die einer Halbtagsbeschäftigung nachgehen wollten, seit 1993 um 3% auf 40% gestiegen ist¹⁷.

Darstellung 11: „Wenn Sie die Wahl hätten, würden Sie dann lieber ganztags arbeiten, oder würden Sie lieber Teilzeit arbeiten, auch wenn sie dann entsprechend weniger verdienen?“

	Frauen in Westdeutschland			Frauen in Ostdeutschland		
	1991	1993	1995	1991	1993	1995
Gewünschte Arbeitszeit						
lieber ganztags	29	32	34	54	62	59
lieber halbtags	69	65	64	45	37	40

Quelle: Eigene Darstellung nach IPOS 1991-1995.

Da nach Angaben der Studien der gewünschte Arbeitszeitumfang vor allem von der familiären Situation der Befragten abhängt, wobei sich die Mehrheit der Eltern für eine Teilzeitbeschäftigung aussprachen und sich die, für die der Beruf der wichtigste Lebensbereich ist, vorwiegend positiv gegenüber Ganztagsbeschäftigungen äußerten, kann darin ein weiterer Hinweis auf ein zunehmendes 'Mismatchproblem' gesehen werden (vgl. BMFuS 1996, S. 42 f.). Denn während es in diesem Projekt noch zu untersuchen sein wird, inwiefern Familien- und Berufsorientierung zwar zwei konkurrierende, sich aber nicht notwendigerweise gegenseitig ausschließende Einstellungen sind, kann angenommen werden, daß diese Problematik bei den nach ihren Arbeitszeitwünschen be-

17 Zur Diskussion von Teilzeitwünschen verheirateter Frauen aus soziologischer Sicht vgl. Pfau-Effinger und Geissler 1992. Darüber hinaus finden sich bei Beckmann und Kempf (1996) eingehende Analysen zu den Hintergründen von Frauen, die von Vollzeit- auf Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. von der Nichterwerbstätigkeit in die Berufstätigkeit wechseln möchten (zu den geschlechtsspezifischen Arbeitszeitwünschen vgl. aber auch Bauer u.a. 1996, Schuldt 1992).

fragten Frauen schon dahingehend verinnerlicht wurde, daß sie von den bestehenden strukturellen, aber auch gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ausgehen und in geringeren Arbeitszeitwünschen eine Vereinbarkeitslösung zwischen familiären Interessen und Beruf sehen. In Darstellung 12 ist der Anteil der Frauen nach ihrer bisher vereinbarten Arbeitszeit und der von ihnen gewünschten Arbeitszeit wiedergegeben. Den Spalten kann man somit entnehmen, daß nur 51% der westdeutschen geringfügig Beschäftigten (1 - 14 Stunden) mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind; ein Großteil von ihnen würde lieber 18 - 29 Stunden wöchentlich (25%) bzw. Vollzeit (12%) arbeiten. Dagegen sind die vollzeitbeschäftigten Frauen immerhin zu 73% mit ihren Arbeitszeiten einverstanden, wobei die meisten von denjenigen, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, dies nur um wenige Stunden auf 30 - 34 Stunden pro Woche wünschen. In Ostdeutschland ist dagegen wieder eine relativ stärkere Berufsorientierung - durch eine relativ höhere gewünschte Wochenstundenzahl - erkennbar. So äußern dort alle Gruppen nicht vollzeitbeschäftigter Frauen deutlich häufiger den Wunsch nach ganztägigen Arbeitszeiten.

Darstellung 12: Gewünschte und vereinbarte Arbeitszeit bei west- und ostdeutschen Frauen

Gewünschte Arbeitszeit	Vereinbarte Arbeitszeit in Stunden pro Woche					Total
	1 - 14	15 - 17	18 - 29	30 - 34	Vollzeit	
West	273	70	503	137	1357	2340
1 - 14	51	11	7	12	5	11
15 - 17	9	36	5	/	/	3
18 - 29	25	31	70	22	7	24
30 - 34	4	11	10	47	15	15
Vollzeit	12	10	9	20	73	47
Ost	28	7	105	120	731	991
1 - 14	36	14	11	15	9	11
15 - 17	4	14	1	/	/	/
18 - 29	14	43	34	8	3	7
30 - 34	4	14	21	38	14	17
Vollzeit	43	14	32	40	75	65

Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995

Anmerkung: Das Problem der geringen Fallzahlen bei den befragten Frauen in einigen Teilgruppen kann den jeweils in der ersten Zeile angegebenen Werten entnommen werden.

Der Vergleich der in der Tabelle dargestellten Arbeitszeitwünsche (nach Auswertungen des SOEP) mit der tatsächlich vorliegenden Verteilung der abhängig erwerbstätigen Frauen und ihren normalerweise geleisteten Arbeitsstunden zeigt jedoch einige Diskrepanzen (vgl. Statistisches Bundesamt 1996, S. 308). Nach Angaben des Mikrozensus waren 1995 61% der westdeutschen und 78% der ostdeutschen Erwerbstätigen vollzeit-

beschäftigt. Damit fiel die Erwerbstätigkeit - bei einem relativ hohen Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen - deutlich höher aus, als von vielen als Wunsch angegeben wurde (von den befragten erwerbstätigen Frauen wollten in Westdeutschland nur 47%, in Ostdeutschland 65% vollzeit berufstätig sein). Dieses Ergebnis könnte einerseits pauschal als eine Verringerung der weiblichen Erwerbsneigung interpretiert werden; andererseits ist es - dies sei nochmals betont - erforderlich, die für die Erwerbsneigung entscheidenden Hintergründe (wie z.B. die 'als gegeben' antizipierte Vereinbarkeitsproblematik) oder die für das Erwerbsverhalten entscheidenden Ursachen (wie beispielsweise die materielle Lage der Familie) zu problematisieren. Aufgrund der Analyse vielfältiger und unterschiedlich gewichtiger Gründe für das Abweichen von Erwerbswünschen von der tatsächlichen Erwerbstätigkeit soll schließlich im Projekt das zukünftige weibliche Arbeitspotential - als Arbeitsvolumen - geschätzt werden: Es besteht die Hypothese, daß die Zunahme der weiblichen Teilzeitbeschäftigten zwischen 1990 und 1995 größer ausfiel, als es von eben diesen begrüßt wurde.

Bedenkt man darüber hinaus, daß in Ostdeutschland mit einem Zuwachs der geringfügig Beschäftigten in den kommenden Jahren gerechnet wird (in Ostdeutschland betrug diese Zahl 1995 lediglich 1,6%, dagegen lag der Vergleichswert in Westdeutschland mit 9,2% schon relativ hoch)¹⁸, sollte der Fokus bei der Diskussion unserer These notwendigerweise auch auf diejenigen gerichtet sein, die nicht bei den Berufstätigen vertreten waren: die Nichterwerbstätigen - hier unterschieden nach Müttern und andere nichterwerbstätige Frauen¹⁹. Erstere sind in vielerlei Hinsicht sehr interessant: Mit den Kindererziehungszeiten findet häufig ein deutlicher Bruch in der Erwerbsbiographie der Frauen statt, der auch über die grundsätzliche zukünftige Einbindung dieser relativ jungen Frauen auf dem Arbeitsmarkt entscheidet - sofern sich die Frauen für die Rückkehr in die Berufstätigkeit aussprechen oder dies auch realisieren können (vgl. dazu Darstellung 13).

18 Unter geringfügig Beschäftigten sind hier Frauen subsummiert, die wöchentlich weniger als 15 Stunden arbeiten (vgl. Statistisches Bundesamt 1996, S. 308).

19 Zur Erwerbsorientierung nichterwerbstätiger Frauen nach Auswertungen des SOEP vgl. auch Holst, Schupp 1995, S. 61 ff. sowie Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1996, S. 463 ff.

Darstellung 13: Angaben zur Erwerbstätigkeit in Zukunft von Frauen, die im Mutterschutz oder Erziehungsurlaub sind und von Nichterwerbstätigen - nach Alter

Alter in Jahren	Erwerbsstatus								
	insgesamt	im Mutterschutz oder Erziehungsurlaub			Nichterwerbstätige				
		17 - 25	26 - 35	36 - 45	17 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65
West	2639	57	171	25	338	334	310	293	431
Nein, ganz sicher nicht	59	12	11	20	19	24	36	67	95
Eher unwahrscheinlich	6	12	21	16	4	11	12	9	2
Wahrscheinlich	14	35	38	28	16	24	29	13	2
Ganz sicher	20	40	31	36	62	41	23	11	1
Ost	902	23	45	3	93	70	86	79	241
Nein, ganz sicher nicht	56	/	4	/	4	3	14	22	87
Eher unwahrscheinlich	6	4	13	33	7	6	12	14	8
Wahrscheinlich	9	22	40	33	13	16	20	18	3
Ganz sicher	28	74	42	33	76	76	55	47	3

Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995

Anmerkung: Das Problem der geringen Fallzahlen bei den befragten Frauen in einigen Teilgruppen kann den jeweils in der ersten Zeile angegebenen Werten entnommen werden.

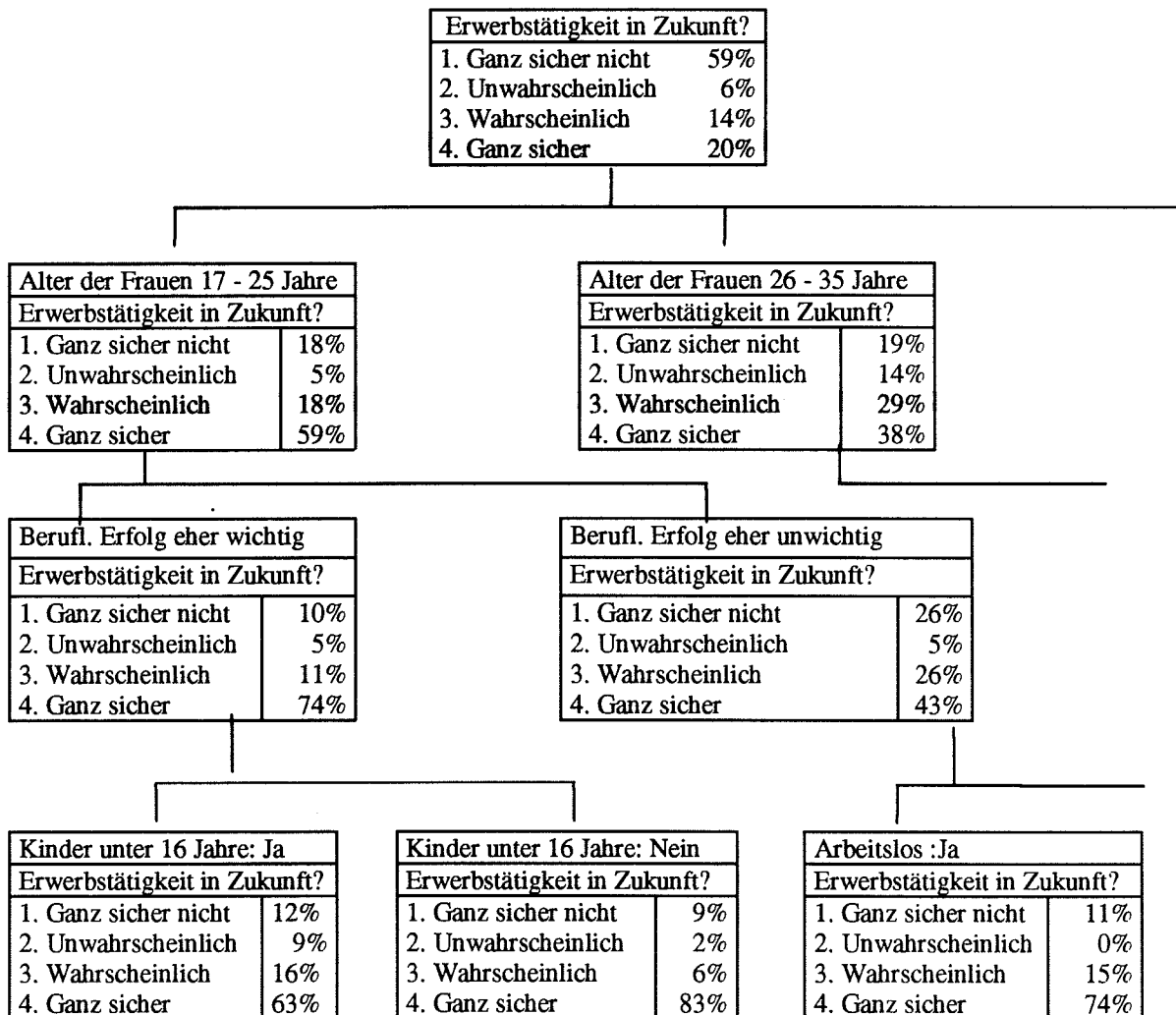
Die Daten dieser Tabelle zeigen wiederum, daß in Ostdeutschland die Zahl der Frauen, die nicht erwerbstätig sind, aber es in Zukunft ganz sicher werden wollen, in fast allen Altersstufen über denen der westdeutschen liegen; wobei generell die jüngeren Frauen wesentlich entschiedener zu dieser Antwort neigen als Frauen aus höheren Altersstufen. Abgesehen von der Differenzierung dieser Kohorteneffekte ist es prüfenswert, welche Frauen 'ganz sicher nicht' eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen oder aber beispielsweise arbeitslos gemeldet sind, denn auch Resignation bzw. subjektiv empfundene Chancenlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt kann die Folge einer jahrelangen freiwilligen Berufsunterbrechung, aber auch Arbeitslosigkeit sein.

These 2: Die Erwerbsneigung von Frauen wird dabei von einer Vielzahl von Faktoren wie gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, die auch in einer Veränderung der Wert- bzw. Berufsorientierung ihren Ausdruck finden, dem Familien- und Bildungsstand oder aber ökonomischen Gründen beeinflusst. Diese Faktoren bedingen und verstärken sich wechselseitig.

Im Rahmen des Projekts sind wir gegenwärtig dabei, Angaben der nichterwerbstätigen westdeutschen Frauen (einschließlich der Frauen im Mutterschutz bzw. Erziehungsurlaub)

laub) aus verschiedenen Jahrgängen des SOEP mittels explorativer Datenanalyseverfahren²⁰ zu untersuchen. Neben dem Alter zeigte dabei die Variable 'Arbeitslos zum Befragungszeitpunkt' den stärksten Zusammenhang mit dem Wunsch nach Erwerbstätigkeit. So haben arbeitslos gemeldete Frauen erwartungsgemäß in allen Altersklassen besonders häufig einen Erwerbswunsch. Eine große Bedeutung hat darüber hinaus in allen Altersklassen die Variable 'Wichtigkeit von beruflichem Erfolg im Leben', während das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren nur für die Frauen in der Altersgruppe der 17- bis 25jährigen einen signifikanten Effekt auf die Erwerbsabsicht hat. In Darstellung 14 ist ein Ausschnitt aus dieser Determinantenbestimmung der zukünftigen Erwerbswünsche von nichtbeschäftigten Frauen in Westdeutschland dargestellt.

Darstellung 14: Ausschnitt aus einer Determinantenanalyse zur Erwerbsneigung nicht-erwerbstätiger Frauen in Westdeutschland 1995



Quelle: Eigene Darstellung nach Auswertungen des SOEP (1995).

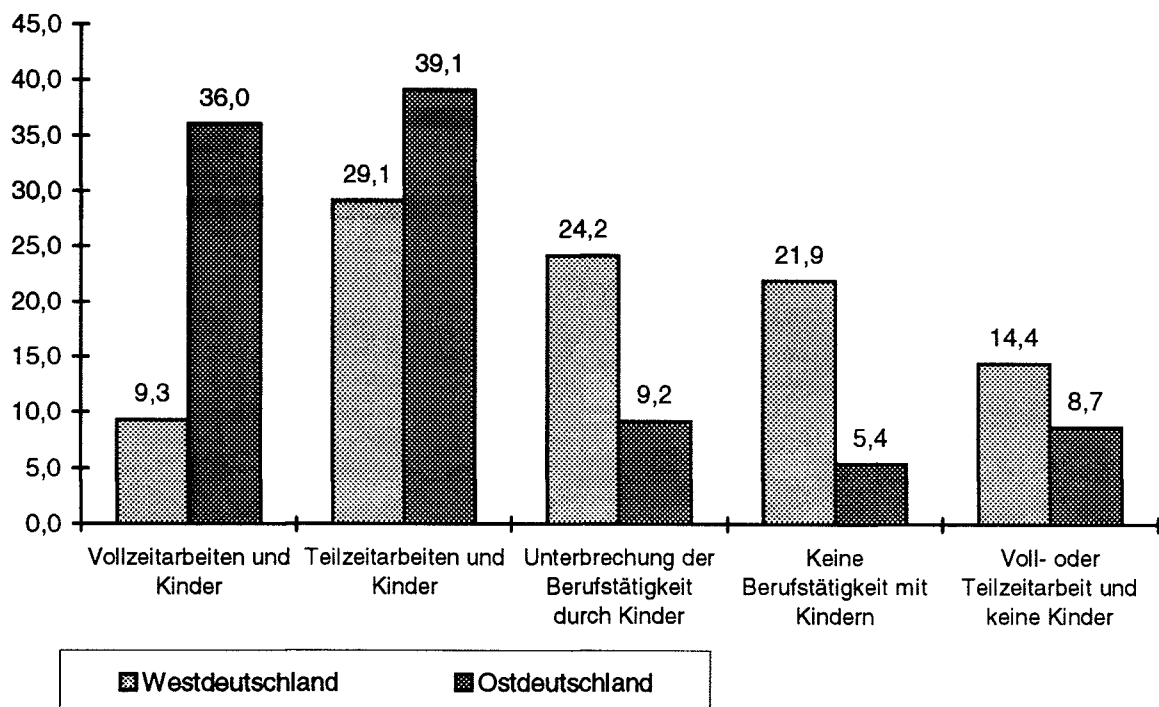
20 Einen Überblick über entsprechende Verfahren gibt z.B. Langeheine 1984. Wir haben uns, auch dem Ergebnis von Langeheine folgend, für die Anwendung von CHAID-Analysen (Chisquare Automatic Interaction Detection) entschieden. Das Verfahren ist kurz beschrieben in Bühl, Zöfel 1996, S. 75 ff.

Ursachenanalysen in der beschriebenen Weise müssen die wichtigsten der die Frauen-erwerbsneigung und das Erwerbsverhalten beeinflussenden Faktoren ermitteln, um diese bei Schätzungen des zukünftigen weiblichen Arbeitskräfteangebots berücksichtigen zu können.

These 3: Die verschiedenen Einflußfaktoren führen insgesamt zu einem ansteigenden Anteil an weiblichen Arbeitskräften. Darüber hinaus determinieren sie gleichzeitig dessen 'Qualität'. Es wird daher zu klären sein, bei welchen Frauen (Alter, (Aus-)Bildung etc.) welches Entwicklungsmuster der Erwerbsneigung, aber auch des Erwerbsverhaltens überwiegt.

In engem Zusammenhang mit den Einstellungen zu Familie und Arbeit dürfte - insbesondere für Frauen - die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen. Frauen in Ostdeutschland bevorzugen eindeutig eine Voll- bzw. eine Teilzeiterwerbstätigkeit in Verbindung mit der Kindererziehung (vgl. mit einem beispielhaften Befund für 1992 Darstellung 15).

Darstellung 15: Von Frauen bevorzugte Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf 1992



Quelle: Störtzbach 1994, S. 161.

Die zeitweise Berufsunterbrechung²¹, solange die Kinder klein sind, oder gar für die Kinder vollständig auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten, wird in Ostdeutschland nicht als die präferierte Möglichkeit angesehen, um berufliche und familiäre Interessen in Einklang zu bringen. Westdeutsche Frauen sind dagegen schon eher zu einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bereit. So gaben immerhin 22% der westdeutschen Frauen an, bei Kindern nicht berufstätig sein zu wollen, bzw. 24%, daß sie die Berufstätigkeit für Kinder unterbrechen wollen. Als ideale Lösung wurde von den westdeutschen Frauen mit 29% die Teilzeitarbeit (im Osten 39%) angesehen. Stark differenzierend wirkt bei dieser Fragestellung, ob die Befragten bereits Kinder haben oder nicht (vgl. dazu Störtzbach 1994, S. 163)²².

Während die Mehrheit der Frauen heute bei einem Kind also nur noch kurzfristig aus dem Beruf aussteigen will und nur ein kleiner Anteil von Frauen damit eine längerfristige Hausfrauenperspektive verbindet, kann auf der anderen Seite beobachtet werden, daß der Wiedereinstieg in den Beruf nicht mit den Wünschen der Frauen direkt korrespondiert. Dies kann auf verschiedene Gründe wie die nicht passende Kinderbetreuung, den schwierigen Arbeitsmarkt, aber auch eben auf die nicht geeigneten Arbeitszeitformen zurückgeführt werden. Da es bei den Prognosen der weiblichen Erwerbsneigung jedoch nicht so sehr um die bereits berufstätigen Kohorten geht, die in ihrem Verhalten zudem von den bestehenden strukturellen Rahmenbedingungen ausgehen, soll hier mit einem exemplarischen Ergebnis ein kurzer Blick auf die nachfolgende Generation und deren Vorstellungen zur Berufstätigkeit wiedergegeben werden. Darstellung 16 enthält dafür Meinungen von Jungen und Mädchen zur Vereinbarung von Familie und Beruf in West- und Ostdeutschland.

21 Zur Dauer der optimalen Kinderpause vgl. beispielsweise auch Engelbrech u.a. 1997 sowie Ergebnisse des SOEP.

22 Dies bestätigen auch neuere Umfragen des IfD-Allensbach. Aus einer Umfrage dieses Instituts geht hervor, daß sich 46% der Frauen in Westdeutschland in der Rolle einer Mutter, die nebenbei noch teilweise berufstätig ist, am wohlsten fühlen würden. In Ostdeutschland sind es nach dieser Studie allerdings sogar 49% (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 1996b).

Darstellung 16: „Was die Ausübung des jetzigen oder zukünftigen Berufes angeht: Was stellst Du Dir da vor?“

	Geschlecht		Deutschland		Schulbildung		
	Männer	Frauen	West	Ost	niedrig	mittel	hoch
Ich werde ununterbrochen berufstätig sein	68	10	38	40	51	35	34
Ich werde meinen Beruf ausüben, bis ich Kinder haben will	2	8	7	2	4	5	5
Ich werde meine Berufstätigkeit für die Kindererziehung ein paar Jahre unterbrechen, dann aber weiterarbeiten	3	47	29	21	22	27	25
Ich möchte versuchen berufstätig zu bleiben, auch wenn ein Kind da ist	25	34	25	35	21	31	34

Quelle: Ifep 1992, 9.3.

Die Ergebnisse dieser Darstellung aus der ifep-Jugendstudie zeigen beispielhaft, daß bei jüngeren Frauen die Lebensentwürfe weg von der Nichterwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes gehen und - ebenfalls im Osten verstärkt - auch weg vom 'Drei-Phasen-Modell'²³.

These 4: Aufgabe des Staates sollte es sein, bestehende Barrieren im beruflichen Werdegang von Frauen z.B. durch geeignete Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuräumen und durch gezielte Förderung der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt das bestehende Humankapital zu sichern bzw. auszubauen. Dies ist nicht in kürzester Zeit realisierbar; auch das weibliche Erwerbspersonenpotential läßt sich nicht einfach an- und ausknipsen wie eine Taschenlampe.

Aus der Vielzahl - nicht widerspruchsfreier (!) - Ergebnisse einschlägiger Umfragen und Studien seien hier aus der aktuellsten verfügbaren SOEP-Erhebung nur einige Befunde zum Aspekt von Frauen in Ost- und Westdeutschland gesehener Vereinbarkeitsprobleme ohne weitere Kommentierung angeführt. Hingewiesen sei nur auf das interessante Phänomen der besonders ausgeprägten Sorgen von Frauen sowohl in Mutterschutz/Erziehungsurlaub als auch von nichterwerbstätigen Frauen um die Möglichkeit der Kinderbetreuung.

23 Dies kommt auch bei einer anderen Frage aus dieser Erhebung sehr deutlich zum Tragen. Abgefragt wurde die Zustimmung zu folgender Aussage: „Wenn es nicht mehr genug Arbeitsplätze für alle gibt, sollten Frauen sich wieder mehr auf die Aufgaben in Haushalt und Familie konzentrieren und auf eigene Berufstätigkeit verzichten?“. Die Antwortverteilungen sprechen für sich: 68% der Männer und 87% der Frauen stimmten nicht zu (im Westen waren es insgesamt 77%, im Osten 79%; nach Schulbildung: gering 66%, mittel 77%, hoch 87%).

Darstellung 17: Problem der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie 1995 in West und Ost

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Ja	14	19	16	15	19	17
Nein	86	81	84	85	81	83

Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995.

Darstellung 18: Problem der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie 1995 in West und Ost nach Erwerbsstatus der Frau

Erwerbsstatus	Westdeutsche Frauen haben Probleme mit Vereinbarkeit von Arbeit und Familie		Ostdeutsche Frauen haben Probleme mit Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Vollzeitbeschäftigt	25	75	31	69
Teilzeitbeschäftigt	23	78	16	84
Berufsausbildung, Umschulung	21	80	14	86
Unregelmäßig erwerbstätig	19	81	29	71
Mutterschutz, Erziehungsurlaub	42	58	39	61
Nicht erwerbstätig	12	88	8	92

Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995.

Darstellung 19: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie 1995 in West und Ost nach Meinung der Frauen

	Westdeutsche Frauen schätzen die Maßnahme als ... ein		Ostdeutsche Frauen schätzen die Maßnahme als ... ein	
	sehr wichtig	wichtig	sehr wichtig	wichtig
Kürzere Wochenarbeitszeit	4	23	8	33
Flexiblere Arbeitszeiten	15	37	14	43
Flexiblere Kindergartenzeiten	18	27	12	29
Kinderbetreuung durch die Schule	19	29	16	32
Mehr Ganztagschulen	9	22	7	22

Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995.

Darstellung 20: Sorgen um die Möglichkeit der Kinderbetreuung in der Zukunft in Ost und West 1995 nach Erwerbsstatus der Frau

Erwerbsstatus	Westdeutsche Frauen machen sich ... Sorgen um die Möglichkeit der Kinderbetreuung			Ostdeutsche Frauen machen sich ... Sorgen um die Möglichkeit der Kinderbetreuung		
	große	einige	keine	große	einige	keine
Vollzeitbeschäftigt	11	30	59	12	38	50
Teilzeitbeschäftigt	12	41	47	10	36	54
Berufsausbildung, Umschulung	25	28	47	13	27	60
Unregelmäßig erwerbstätig	16	35	49	14	57	29
Mutterschutz, Erziehungsurlaub	25	36	39	28	46	26
Nicht erwerbstätig	16	36	48	19	41	40
Insgesamt	16	36	49	15	39	46

Quelle: Eigene Berechnungen nach SOEP 1995.

Ausblick

Die in diesem Papier ausschnitt- und beispielhaft vorgestellten Untersuchungen zu den heutigen Gründen der Frauenerwerbstätigkeit und zu den Wünschen der Frauen ergeben ein sehr heterogenes Bild. Nicht bezweifelt werden kann dabei jedoch vor allem der generelle Trend zu vermehrter Erwerbsbeteiligung, sei es aus Gründen der Veränderung der traditionellen Rollenbilder in Westdeutschland, der steigenden Berufsorientierung von Frauen bei gleichzeitig zunehmendem Bildungsniveau und einer geringeren Kinderzahl oder - wie aufgezeigt - aus nach wie vor bestehenden finanziellen Gründen. Dies kommt nicht zuletzt im Wunsch von beschäftigten und nichterwerbstätigen Frauen nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ausdruck, so daß nach wie vor eine Anpassung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulform, Erziehungsurlaub, Sozialversicherungs- und Steuersystem, vor allem aber durch geeignetere Arbeitszeitformen beider Elternteile notwendig erscheint (vgl. dazu auch Klauder 1992, S.457 ff.). Daher sind eben über „die internen Arbeitsmarktzusammenhänge hinaus ... die frauen- und familienpolitischen Themen für eine verträgliche Weiterentwicklung der deutschen Gesellschaft von erheblicher Bedeutung“ (Hof 1996, S. 25).

Zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit prognostiziert Klauder (1992, S. 451), daß die steigende Frauenerwerbsneigung „trotz der schrumpfenden Nachwuchsjahrgänge die Gefahr einer allgemeinen Arbeitskräfteknappheit“ verzögern kann. Obwohl die Arbeitskräftenachfrage langfristig vermutlich zunehmend mit nicht nur jungen Frauen erfüllt werden kann, bleibt für die Zukunft zu klären, ob und in welchem Umfang die steigende Frauenerwerbsneigung den erwarteten Alte-

rungeffekten bei den Erwerbspersonen entgegenwirken kann.

Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt wird es neben der generellen Lösung des Problems der Arbeitslosigkeit²⁴ darauf ankommen, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie flexiblere, den Wünschen der Frauen entsprechende Arbeitszeiten zu schaffen. "Ferner wird die Wirtschaft die Frauen immer weniger als Schwankungsreserve oder Aushilfskräfte ansehen können, sondern sie voll in die personelle Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsplanung integrieren müssen. Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit im Interesse von Kindern wird man vermehrt durch verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen und andere Ausgleichsmaßnahmen wie z.B. Urlaubsvertretungen Rechnung tragen müssen, sei es auf betrieblicher, überbetrieblicher oder staatlicher Ebene. In Großbetrieben gibt es ja schon heute einige interessante Ansätze dazu" (Klauder 1992, S. 453).

P.S.: Nach Redaktionsschluß sind zwei neue Studien publik geworden: die Shell-Jugendstudie und die neuesten Ergebnisse im Datenreport 1997. Wir werden uns zu reiben haben!

Literatur

- Assenmacher, M. (1988): Frauenerwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Eine demographisch-ökonomische Analyse. Frankfurt/Main, Bern, New York, Paris.
- Bauer, F.; Groß, H.; Schilling, G. (1996): Zur Geschlechtsspezifität der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei den abhängig Beschäftigten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1996, S. 409-427.
- Beck-Gernsheim, E. (1983): Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (Hrsg.): Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis. Heft 3, 1983, S. 307-340.
- Beckmann, P.; Kempf, B. (1996): Arbeitszeit und Arbeitswünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1996, S. 388-408.
- Behringer, F. (1995): Arbeitsmarktsituation von Frauen in den neuen Bundesländern: Erwerbsverhalten, frauenspezifische Beschäftigungsrisiken, betriebliche Handlungsspielräume. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 4, 1995, S. 590-601.
- Blossfeld, H.-P.; Jaenichen, U. (1990): Bildungsexpansion und Familienbildung. Wie wirkt sich die Höherqualifikation der Frauen auf ihre Neigung zu heiraten und Kinder zu bekommen aus? In: Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Heft 4, 1990, S. 454-476.

24 Beschäftigt man sich zusätzlich mit dem Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage auf den Gütermärkten, deren Räumung nicht zuletzt von einer ausgewogenen Anbieter- und Konsumentenstruktur bestimmt wird, so könnte sich, wie Schultz (1995) bei einer Analyse der demographischen Entwicklung zwischen 1950 und 1989 untersuchte, herausstellen: "Wenn nichts Entscheidendes unternommen wird, könnte der Altersaufbau in den alten Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland, der aber auch auf die EU übertragbar ist, eine hohe Arbeitslosigkeit in den nächsten 40 Jahren bestehen lassen" (Schultz 1995, S. 485).

- Bühl, A.; Zöfel, P. (1996): Professionelle Datenanalyse mit SPSS für Windows, Bonn, Paris.
- Bundesanstalt für Arbeit (1994) (Hrsg.): „Arbeitsmarktreport für Frauen“. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen, Nürnberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1996) (Hrsg.): „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“. Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. ipos-Umfrage November 1995. Materialien zur Frauenpolitik Nr. 55, 1996.
- Bundesministerium für Familie und Senioren (1994) (Hrsg.): Familien und Familienpolitik im geeinigten Deutschland - Zukunft des Humanvermögens. Fünfter Familienbericht, Bonn.
- DataConcept (1997): Zukunfts-Trends'97. Emnid-Repräsentativumfrage Zukunftstrends. Ausgewählte Tabellen 1990 - 1992 - 1994, Herford.
- Deutscher Bundestag (1994) (Hrsg.): Zwischenbericht der Enquête-Kommission „Demographischer Wandel, - Herausforderung unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Bonn.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1996): Erwerbstätigkeit von Frauen in Ost- und Westdeutschland weiterhin von steigender Bedeutung. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Wochenbericht, Heft 28, 1996, S. 461-469.
- Emnid-Institut GmbH & Co. (1996): Jugendstudie 1996.
- Emnid-Institut GmbH & Co. (1992): Sind die Deutschen kinderfeindlich? In: Emnid-Institut GmbH & Co.: Umfrage & Analyse, Heft 7/8, 1992, S. 61-74.
- Engelbrech, G. (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2, 1987, S. 181-196.
- Engelbrech, G. (1991): Vom Arbeitskräftemangel zum gegenwärtigen Arbeitskräfteüberschuß: Frauen und Erwerbsarbeit in den neuen Bundesländern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 1991, S. 648-657.
- Engelbrech, G.; Gruber, H.; Jungkunst, M. (1997): Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1, 1997.
- Engelen-Kefer, U. (1989): Frauenerwerbstätigkeit und demographischer Wandel. In: Buttler, F.; Kühlewind, G. (Hrsg.): Erwerbstätigkeit und Generationenvertrag - Perspektiven bis 2030. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 130, 1989, S. 88-105.
- Europäische Kommission (1995): Eurobarometer. Die öffentliche Meinung in der Europäischen Union. Das erste Jahr der Neuen Europäischen Union. Bericht über die EUROBAROMETER-Meinungsumfrage 42, Brüssel.
- Gallup, G. (1984): Forecast 2000, New York.
- Gerzer-Sass, A. (1997): Strukturwandel der Familie, Strukturwandel der Wirtschaft - zwei unvereinbare Größen? In: Koordinierungs- und Beratungsstelle für betrieblich geförderte Kinderbetreuung (Hrsg.): Alles flexibel? Arbeitszeiten nach Maß - Kinderbetreuung nach Bedarf. Dokumentation der Fachtagung, Berlin, S. 20-26
- Höllinger, F. (1991): Frauenerwerbstätigkeit und Wandel der Geschlechtsrollen im internationalen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, 1991, S. 753-771.
- Hof, B. (1996): Szenarien künftiger Zuwanderungen und ihre Auswirkungen auf Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt und soziale Sicherung. In: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Nr. 227, 1996.
- Holst, E.; Schupp, J. (1995): Zur Erwerbsorientierung von Frauen nach der deutschen Vereinigung - Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern notwendig. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, 1995, S. 52-71.
- Huinink, J. (1987): Soziale Herkunft, Bildung und das Alter bei der Geburt des ersten Kindes. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 5, 1987, S. 367-384.
- Institut für Demoskopie Allensbach (1993) (Hrsg.): Frauen in Deutschland. Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen. Die Schering-Frauenstudie '93, Köln.

- Institut für Demoskopie Allensbach (1996) (Hrsg.): Frauen in Männerberufen - zu wenig Chancen? Allensbacher Berichte, Nr. 11, 1996a.
- Institut für Demoskopie Allensbach (1996) (Hrsg.): Muttersein und Teilzeitarbeiten. Für jede zweite Frau wäre das ideal. Allensbacher Berichte, Nr. 5, 1996b.
- Institut für empirische Psychologie; IBM Deutschland GmbH (1992): IFEP, Stuttgart.
- Institut für empirische Psychologie, IBM Deutschland GmbH (1995): „Wir sind o.k.“ Stimmungen, Einstellungen, Orientierungen der Jugend in den 90er Jahren. Köln.
- Jaufmann, D.; Pfaff, M.; Kistler, E. (1993): Einstellungen zur Arbeit und Arbeitsunfähigkeitszeiten im vereinten Deutschland. Manuskripte 109, Düsseldorf.
- Kistler, E.; Strech, K.-H. (1992): Die Sonne der Arbeit - Arbeitseinstellungen als Forschungsgegenstand im Transformationsprozeß. In: Jaufmann, D.; Kistler, E.; Meier, K.; Strech, K.-H. (Hrsg.): Empirische Sozialforschung im vereinten Deutschland. Frankfurt, New York, S. 155-189.
- Klauder, W. (1994): Tendenzen und Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit heute und morgen. In: Beckmann, P.; Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nr. 179, 1994, S. 45-72.
- Klauder, W. (1992): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit heute und morgen. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 4, 1992, S. 435-463.
- Langeheine, R. (1984): Explorative Techniken zur Identifikation von Strukturen in großen Kontingenztafeln. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Heft 15, 1984, S. 254-268.
- Maruani, M. (1995): Erwerbstätigkeit von Frauen in Europa. In: Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung (Hrsg.): Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1, 1995, S. 37-47.
- Naisbitt, J.; Aburdene, P. (1990): Megatrends 2000. The next ten years... major changes in your life and world, London.
- Noelle-Neumann, E.; Köcher, R. (1993) (Hrsg.): Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1984-1992, Band 9, München, New York, London, Paris.
- Noll, H.-H. (1997): Familie in der Krise? Heirat und Familienbildung im Vergleich verschiedener Geburtskohorten. In: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (Hrsg.): ISI - Informationsdienst Soziale Indikatoren, Ausgabe 17, 1997, S. 1-2.
- Pfau-Effinger, B. (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 3, 1996, S. 462-492.
- Pfau-Effinger, B. (1994): Erwerbspartnerin oder berufstätige Ehefrau. Soziokulturelle Arrangements der Erwerbstätigkeit von Frauen im Vergleich. In: Soziale Welt. Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, Heft 3, 1994, S. 322-337.
- Pfau-Effinger, B.; Geissler, B. (1992): Institutionelle und soziokulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. Ein Beitrag zu einer Soziologie des Erwerbsverhaltens. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1992, S. 358-370.
- Pohl, K.; Störtzbach, B.; Wendt, H. (1992): Die demographische Lage in Deutschland und in der Europäischen Gemeinschaft. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 1, 1992, S. 3-93.
- Reinberg, A.; Fischer, G.; Tessaring, M. (1995): Auswirkungen der Bildungsexpansion auf die Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, 1995, S. 300-322.
- Roloff, J. (1991): Erwerbsbeteiligung und Familienstand von Frauen - ein deutsch-deutscher Vergleich. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 1, 1993-94, S. 105-111.
- Schuldt, K. (1992): Arbeitszeiten als Determinante weiblicher Erwerbsarbeit. In: Engelbrech, G.; Schenk, S.; Wagner, P. (Hrsg.): Bedingungen der Frauenerwerbsarbeit im deutsch-deutschen Einigungsprozess. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nr. 167, S. 64-73.
- Schultz, G.V. (1995): Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Arbeitslosigkeit. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 4, 1995, S. 485-496.

- Schulz, E.; Kirner, E. (1994): Arbeitskräfteangebot von Frauen in Deutschland bis zum Jahr 2010. Empirische Ergebnisse und Ansätze zu einer kohortenspezifischen Projektion. In: Beckmann, P.; Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nr. 179, 1994, S. 73-96.
- Schwarz, K. (1994): Kinder und Jugendliche in den Familien Alleinstehender in Deutschland im Jahr 1991. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 1, 1993-94, S. 71-91.
- Statistisches Bundesamt (1994) (Hrsg.): Datenreport 1994. Schriftenreihe Band 325, Bonn.
- Statistisches Bundesamt (1996) (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik. Heft 5/1996, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (1995) (Hrsg.): Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Methode und erste Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92. Erhebung nach § 7 BStatG. Tabellenband I, Wiesbaden.
- Störtzbach, B. (1994): Deutschland nach der Vereinigung - Meinungen und Einstellungen zu Familie, Kindern und zur Familienpolitik in Ost und West. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 2, 1993-94, S. 151-167.
- Tischer, U. (1997): Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 4, 1997, S. 215-256.
- Wendt, H. (1991): Geburtenhäufigkeit in beiden deutschen Staaten - zwischen Konvergenz und Divergenz. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 3, 1991, S. 251-280.

Volker Döhl, Nick Kratzer, Dieter Sauer

Im Schatten der Innovation

Aspekte einer anderen Standortdebatte

Vorbemerkung

Es besteht weitgehende Übereinstimmung darüber, daß die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland von der Innovationsfähigkeit seiner Unternehmen abhängt. Diese wiederum – auch das ist unbestritten – wird wesentlich getragen von qualifizierten, gegenüber Veränderungen aufgeschlossenen, leistungsfähigen und -bereiten Mitarbeitern. Angesichts der demographischen Entwicklung wachse, so die vorherrschende Anschauung, die Gefahr, daß die Verfügbarkeit über diesen Typus von Arbeitskraft nicht mehr ohne weiteres gesichert sei und dadurch die Innovationsfähigkeit gefährdet werden könne. Ein zentraler Lösungsweg für dieses Problem wird darin gesehen, durch entsprechende Maßnahmen die zunehmend „älter“ und „weiblicher“ werdende Erwerbsbevölkerung an die neuen Anforderungen anzupassen, die sich aus dem wachsenden Innovations- und Leistungsdruck ergeben. Weniger Gewicht wird meist auf eine präventive Gestaltung der Produktions- und Arbeitsbedingungen gelegt, die den Strukturen und Merkmalen des zukünftig verfügbaren Arbeitskräftepotentials Rechnung trägt.¹

Diese Stoßrichtung der öffentlichen Debatte läßt den Eindruck entstehen, der Produktions- und Dienstleistungssektor im Standort Deutschland würde in seinen überwiegenden Teilen einen innovativen Charakter erhalten und die Mehrzahl der Beschäftigten sich demzufolge in Zukunft in innovativen Produktions- und Dienstleistungsprozessen finden. Diese Perspektive nimmt jedoch wesentliche Merkmale im gegenwärtigen Umstrukturierungsprozeß der Wirtschaft nicht auf, die unseres Erachtens von erheblicher Bedeutung für die veränderten Anforderungen an Erwerbsarbeit sind:

Industrielle Produktions- und Dienstleistungsprozesse vollziehen sich zunehmend in betriebs- und unternehmensübergreifenden Produktions- und Dienstleistungsnetzen, in denen die spezifischen Potentiale ganz unterschiedlicher (heterogener) Arbeitsstrukturen mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsformen und entsprechend differenten Anforderungen an die dort jeweils beschäftigten Arbeitskräfte genutzt werden. Produktions- und Dienstleistungsbereiche, die bei der Entwicklung von Produkten und Leistungsangeboten sowie

1 Gerade auch angestoßen durch den Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit im Standort Deutschland“ des BMBF werden nun aber auch solche Fragen verstärkt zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und Umsetzungsvorhaben gemacht (vgl. insbesondere die Projekte der Forschungsverbünde 3 und 5).

bei der Gestaltung interner Prozesse hochinnovativ sind (gängigerweise als High-Tech-Bereiche bezeichnet), stellen nach den bislang vorliegenden Untersuchungen vernetzter Strukturen nur einen vergleichsweise geringen Anteil an der Gesamtheit aller Prozesse in diesen Netzen. Sie sind darüber hinaus, entsprechend der zunehmenden räumlich-geographischen Ausdifferenzierung der Produktions- und Dienstleistungsnetze, regional durchaus unterschiedlich verteilt und konzentriert. Zwar spielen sie für die Innovationsfähigkeit der gesamten Wirtschaft eine zentrale Rolle und entscheiden damit auch wesentlich über die „Zukunft der Erwerbsarbeit“; in ihnen wird sich aber auch künftig – so unsere These – nicht die Mehrzahl der Arbeitsplätze befinden. Wir gehen zudem davon aus, daß sich diese innovativen Bereiche ungleich über die verschiedenen Standorte der Segmente von Unternehmensnetzen verteilen und daß sich dadurch regionale Disparitäten ergeben bzw. verfestigen – mit den entsprechenden Konsequenzen für Art und Umfang der künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen regionalen Standorten.

Fragen der Standortsicherung und des Wandels von Erwerbsarbeit lassen sich demzufolge nicht zureichend bearbeiten, wenn man die prognostizierte demographische Entwicklung allein den Anforderungen der hochinnovativen Bereiche gegenüberstellt. Es ist vielmehr erforderlich, die Veränderungen in den Produktions- und Dienstleistungsstrukturen, wie sie sich aus der Funktionsweise und Entwicklungsdynamik vernetzter Produktion ergeben, mit dem zu erwartenden Angebot an Erwerbsarbeit in Beziehung zu setzen. Erst damit lassen sich die Virulenz der Problemlagen, der daraus resultierende Handlungsdruck und auch mögliche Ansatzpunkte für politische Maßnahmen bestimmen.

1. Vernetzung und heterogene Produktionsformen

Den gegenwärtigen Prozeß der Umstrukturierung der Wirtschaft und die darin sichtbar werdenden Ansätze zur Flexibilisierung und Effektivierung von Produktion und produktionsnaher Dienstleistung haben wir in unseren eigenen Analysen unter den Begriffen „*Systemische Rationalisierung*“ und „*Vernetzte Produktion*“ zusammengefaßt (vgl. Altmann u.a. 1986; Bieber, Sauer 1991; Sauer, Döhl 1994a; Sauer, Döhl 1994b). Systemische Rationalisierung bezeichnet zunächst eine deutlich veränderte Stoßrichtung und Reichweite betrieblicher Rationalisierung. Sie richtet sich auf die Flexibilisierung und Effektivierung des gesamten Produktionsprozesses und in den letzten Jahren verstärkt – über einzelne Betriebe und Betriebseinheiten hinausgehend – auf die in einer Produktions- und Wertschöpfungskette netzwerkartig zusammengefaßten Produktions- und Dienstleistungseinheiten. In den Netzwerken werden inner- und überbetriebliche Produktions- und Dienstleistungssysteme miteinander verknüpft und die Beziehungen zwischen Betrieben und Unternehmen neu gestaltet. Dadurch soll erreicht werden, daß die von gesättigten Märkten und verschärfter Konkurrenz ausgehenden Anforderungen (höhere Flexibilität, Effizienz und beschleunigte Innovation) nicht mehr allein im Rahmen

der beschränkten Handlungsspielräume einzelbetrieblich organisierter Produktions- und Dienstleistungsprozesse und Unternehmenseinheiten abgearbeitet werden müssen, sondern arbeitsteilig mit den Potentialen des Netzwerks angegangen werden können: Dabei können zum einen die jeweiligen organisatorischen, technischen und arbeitskraftbezogenen Spezialisierungs-, Flexibilisierungs- und Standardisierungsvorteile der unterschiedlichen Produktions- und Dienstleistungssegmente eingebracht und genutzt werden. Zum anderen eröffnet sich dadurch die Möglichkeit, das im gesamten Netz liegende, eigenständige und bislang nicht genutzte Produktivitäts- und Flexibilitätspotential zu erschließen. Überbetriebliche Arbeitsteilung und Kooperation werden so zu einer neuen Quelle der Wertschöpfung. Darüber hinaus bieten Netzstrukturen größere Möglichkeiten, Produktions- und produktionsnahe Dienstleistungssegmente strategisch über regionale Standorte zu verteilen und deren spezifische Potentiale (Arbeitskräfte, Infrastruktur, öffentliche Fördermittel, Märkte etc.) zu nutzen (vgl. Döhl, Sauer 1995).

Entscheidend für die Beurteilung der Entwicklungsperspektiven von Arbeit ist der Befund unserer Untersuchungen (vor allem in der Automobil- und Zulieferindustrie (vgl. Deiß, Döhl 1992; Altmann u.a. 1993), aber auch in anderen Sektoren der Investitions- und Konsumgüterindustrie (vgl. Altmann, Sauer 1989; Deiß u.a. 1989; Döhl u.a. 1989), daß unternehmensübergreifende Strategien systemischer Rationalisierung die Unterschiede in Technisierung und Arbeitseinsatz – also gerade die *Heterogenität* der in den Netzwerken zusammengefaßten *Produktions- und Dienstleistungsformen* – nutzen: Transferstraßen oder hochmechanisierte Einzweckmaschinen und flexible Automatisierung, tayloristische Fließfertigung und heterogen qualifizierte Gruppenarbeit, Un- und Angelernteneinsatz und hochqualifizierte Produktionsarbeit, komplexe, technisch mediatisierte Distributionsarbeit und einfache manuelle Transport- und Kommissioniertätigkeit u.ä. In der spezifischen Verknüpfung dieser verschiedenen, *komplementären* Formen und in der Nutzung der ihnen jeweils eigenen Potentiale konstituieren sich die Struktur und die Funktion der Netzwerke. Daraus läßt sich auch die Annahme begründen, daß diese Heterogenität von einer gewissen Stabilität und Dauerhaftigkeit sein wird.

Das bedeutet für die gegenwärtige und für die in der näheren Zukunft absehbare Struktur von Erwerbsarbeit ein *Nebeneinander* von hochqualifizierter Produktions- und produktionsnaher Dienstleistungsarbeit (Arbeit in hochtechnisierten Fertigungsbereichen, fertigungsnahe Planungs- und Steuerungstätigkeit, Tätigkeit in den Schnittstellen der Vernetzung, Arbeit in Konstruktion und Entwicklung usw.) und geringqualifizierten Tätigkeiten (in geringmechanisierter Fertigung, Montage, Transport, Lagerhaltung usw.). Damit stabilisieren sich aber auch – unbeschadet ihrer jeweiligen Verortung innerhalb der Netzstrukturen – herkömmliche hocharbeitsteilige, zumeist arbeitsintensive Bereiche. Sie sind vielfach Voraussetzung und auch Folge der Ausdehnung technisierter Bereiche und der Zunahme neuer Formen qualifizierter Arbeit.

Wir gehen davon aus, daß sich vor dem Hintergrund zunehmender Vernetzung auch die vieldiskutierte Transformation der Industriearbeit in Dienstleistungsarbeit in anderen Formen vollziehen wird, als dies vielfach prognostiziert wird. Schrumpfende Produktionsarbeit wird nicht einfach durch „neue“ Dienstleistungsarbeit ersetzt werden. Gerade auch die Diskussion um die – statistisch ausgewiesene – Zunahme von Dienstleistungsarbeit hat gezeigt, daß ein erheblicher Anteil dieses Zuwachses auf die im Zuge der Reorganisation von Unternehmensnetzwerken vorgenommene Ausgliederung produktionsnaher und produktionsbezogener Dienstleistungen in „eigenständige“ Unternehmensbereiche zurückzuführen ist.² Mit dieser Reorganisation und der neuartigen Verknüpfung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen in Unternehmensnetzwerken werden unseres Erachtens auch die traditionell ihnen zugeschriebenen und sie unterscheidenden Merkmale hinsichtlich Qualifikation, Belastung u.ä. zunehmend an Bedeutung verlieren. Produktionsnahe Dienstleistungsarbeit wird wie Produktionsarbeit den in den Netzwerken wirkenden Mechanismen der Segmentierung und Polarisierung unterworfen. Für die Einschätzung der Qualität der Tätigkeit und der künftigen Chancen und Risiken für die Erwerbsarbeit ist weniger die Zuordnung zu dem einen oder anderen Sektor entscheidend, sondern vielmehr ihre jeweilige Verortung und Funktion in den sich herausbildenden Netzwerken.

2. Segmentierung und Polarisierung von Arbeit bei vernetzter Produktion

Der gegenwärtige Prozeß der Reorganisation von Produktions- und Dienstleistungsprozessen folgt nach allen vorliegenden Befunden keinen linearen Entwicklungstrends: Für die Zukunft von Erwerbsarbeit bringt dies höchst ambivalente Resultate. Entgegen der Annahme einer generellen Verschiebung hin zu höherqualifizierten, verantwortungsvollen, mit großem Handlungsspielraum ausgestatteten Tätigkeiten gehen wir davon aus, daß wir es auch in der näheren Zukunft mit dem dargestellten Nebeneinander verschiedener Arbeitsformen und den sich mit ihnen verbindenden unterschiedlichen Anforderungen an die Arbeitskräfte zu tun haben werden. Die Grundstruktur von Produktions- und Dienstleistungsarbeit wird unseres Erachtens weiterhin von Segmentationstendenzen und – bei aller Vielfalt – auch von dualistischen, polarisierten Entwicklungen gekennzeichnet sein (vgl. Deiß 1994). Dieser *strukturelle Aspekt im Wandel der Arbeit* ist bislang wenig beachtet worden, die Aufmerksamkeit galt vorrangig den Veränderungen in den unmittelbar innovativen und zumeist hochtechnisierten Bereichen. Dies hängt mit der in den 80er Jahren forciert vorangetriebenen Technisierung einzelner betrieblicher Abläufe und der zunehmenden Durchdringung gesamtbetrieblicher und unternehmensübergreifender

2 Dabei sei keineswegs die generelle Verschiebung hin zum tertiären Sektor und die tendenzielle Zunahme auch personenbezogener Dienstleistungen bestritten.

Prozeßzusammenhänge mit avancierten IuK-Technologien zusammen. Mit dieser Entwicklung erhielt höherqualifizierte Arbeit (etwa in der Steuerung und Überwachung hochautomatisierter Systeme, in der Planung und Koordination vernetzter Prozesse oder in der Entwicklung neuer Produkte) einen neuen Stellenwert.³ Auch wenn sozialwissenschaftliche Untersuchungen auf die Ambivalenz in der Entwicklung qualifizierter Arbeit hinsichtlich Belastungen und Risiken verweisen (Manske 1991; Böhle, Rose 1992), verbinden sich mit der unterstellten umfassenden Durchsetzung qualifizierter Arbeit die Annahmen einer generellen Verbesserung der Arbeitssituation und einer Aufwertung von Arbeit schlechthin.⁴

Die in den 80er Jahren formulierten Annahmen über Tempo und Ausmaß der Durchsetzung qualifizierter Arbeit sind inzwischen deutlich differenziert und relativiert worden (vgl. Schumann u.a. 1994). Im Zuge der Lean Production-Debatte und mit der Umsetzung „schlanker“ Produktionsmethoden ist die arbeitsteilig organisierte, geringqualifizierte Arbeit als Objekt der Rationalisierung wieder stärker ins Blickfeld gerückt. Dies trägt unseres Erachtens der Tatsache Rechnung, daß dieser Typus von Arbeit in weit höherem Maß, als dies in der vorherrschenden Diskussion zum Ausdruck kommt, gegenwärtig immer noch das Bild der Erwerbsarbeit bestimmt. Dies gilt nicht nur für die Arbeit in geringtechnisierten Industriebereichen, wie im Sektor der industriellen Massenproduktion, sondern auch in wichtigen – auch produktionsnahen – Dienstleistungsbereichen (z.B. Transport, Lager, Handel).⁵

Dies bedeutet nicht, daß sich traditionelle tayloristische Arbeitsformen nicht verändern würden. Gerade die Tatsache, daß sie nun verstärkt eingebunden werden in die übergreifenden Rationalisierungsstrategien der Unternehmen, unterwirft sie einem permanenten Wandlungsprozeß. Aber auch wenn sich die konkrete Arbeitsteilung, die Bindung an technische Abläufe, die interne Arbeitsorganisation, die Entlohnung u.a. verändern, so

3 Vgl. dazu zum einen die ingenieurwissenschaftliche Debatte über die Realisierung von CIM-Konzepten (Spur 1986; Scheer 1987 u.a.), zum anderen die sozialwissenschaftliche Forschung und Diskussion zur Entwicklung und Durchsetzung qualifizierter Arbeit (als Beispiel die Debatte über die "neuen Produktionskonzepte": Kern, Schumann 1984; Malsch, Seltz 1987).

4 Diese vorherrschende Fixierung auf einen bestimmten Typus von (hochqualifizierter) Arbeit und die daraus gezogenen weitreichenden Schlußfolgerungen haben sicherlich mannigfache Gründe, denen hier nicht nachgegangen werden kann. Mit der Analyse der Entwicklung von Produktions- und Dienstleistungsnetzen kommt jedoch ein neuer Begründungsaspekt ins Spiel: Im Zuge der räumlich-geographischen Reorganisation der Netzwerke werden Verlagerungsstrategien wirksam, in denen gerade Produktionsbereiche mit einem hohen Anteil manueller, geringqualifizierter und belastender Tätigkeiten in industrielle Randregionen (national wie international) ausgelagert werden. Dies führt in nationaler Perspektive nicht nur zu einer faktischen Reduzierung dieses Tätigkeitstyps und einer Verschiebung in der anteilmäßigen Verteilung von hoch- und geringqualifizierten Tätigkeiten, vielmehr geraten diese Bereiche gleichsam systematisch auch „aus dem Blick“.

5 Vgl. etwa für Entwicklungen in den Dienstleistungsbereichen Handel, Banken und Versicherungen: Oberbeck, Neubert 1992; im Speditionsbereich: Bieber, Sauer 1992; Bieber, Sauer 1993, und im Handelslagerbereich: Bieber u.a. 1995.

*bleiben Formen geringqualifizierter, geringwertiger, belastender, kurz: restriktiver Arbeit in ihrer Grundstruktur erhalten.*⁶ Beschleunigte Prozeßabläufe, engere logistische Verknüpfungen und reduzierte Material- und Zeitpuffer wirken als neue Prinzipien zeitökonomischer Rationalisierung auf diese Arbeit ein. Der unmittelbare tayloristische Zugriff auf Arbeit durch leistungspolitische Vorgaben wird durch prozeßbezogene Zwänge (z.B. Einbindung in die räumlich und zeitlich festgelegten und hochgradig voneinander abhängigen Prozeßverläufe in Produktions- und Dienstleistungsnetzen) und sachbezogene Restriktionen (z.B. Unterwerfung unter qualitätssichernde Maßnahmen) ersetzt (vgl. Sauer, Döhl 1994b).

Zudem setzt unternehmensübergreifende Rationalisierung diese Produktionsbereiche der Konkurrenz mit anderen Regionen und Ländern mit niedrigen Arbeitskosten und geringen „labour standards“ aus und verschärft auf diese Weise den Anforderungs- und Leistungsdruck. Belastungen und Risiken für die Arbeitskräfte in diesen Bereichen verändern sich nachhaltig: *Neben traditionelle physische Belastungen* treten verstärkt neue *psychische Belastungssyndrome* (vgl. Moldaschl 1993).

Die Folgen sind u.a.:

- Für die in diesen Arbeitsbereichen traditionell eingesetzten Arbeitskräftegruppen – und dies gilt insbesondere für Ältere, aber auch für Leistungsgeminderte und in vielen Bereichen auch für Frauen – wird es zunehmend schwieriger, den gestiegenen Anforderungen (vor allem auf Dauer) gerecht zu werden.
- Arbeitskräfte, die aufgrund der weitergehenden Rationalisierung auch der innovativen Bereiche dort keine Beschäftigung mehr finden und bislang – zumindest teilweise – auf andere (arbeitsintensive) Bereiche mit vergleichsweise geringen Qualifikationsanforderungen ausweichen konnten bzw. mußten, sehen sich dort mit neuen und gestiegenen Leistungsabrufen konfrontiert, die sie vielfach nicht mehr erfüllen können.
- Auch der (produktionsnahe) Dienstleistungsbereich, der traditionell von Rationalisierungsprozessen weniger oder zeitlich verzögert erfaßt wurde und in dem sich deswegen noch vielfach Arbeitsplätze mit vergleichsweise geringen (physisch-psychischen) Leistungsanforderungen fanden, gerät aufgrund seiner stärkeren Einbindung in unternehmensübergreifende Rationalisierungsprozesse unter wachsenden Rationalisierungsdruck und wird selbst schneller und umfassender umstrukturiert. Er

⁶ Es ist eine Aufgabe dieses Forschungsvorhabens, aus einer differenzierten Analyse dieser Grundstruktur die spezifischen Anforderungen an die künftige Erwerbsarbeit zu entwickeln (vgl. dazu auch den Beitrag von Kratzer u.a. in diesem Band).

verliert deshalb tendenziell – und dies sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht – seine Funktion als Auffangbecken für leistungsschwächere Arbeitskräfte.⁷

- Hinzu kommt, daß diese restriktiven Bereiche wegen der belastenden Arbeitsbedingungen und der niedrigen Einkommens- und Entwicklungschancen zunehmend unattraktiv insbesondere für jüngere Arbeitskräfte sind.

Auf einen weiteren, für eine differenziertere Betrachtung der Zukunft der Erwerbsarbeit unseres Erachtens wichtigen Zusammenhang sei hier kurz verwiesen: Während die herkömmlichen Unternehmens- und Betriebsstrukturen ein vergleichsweise breites Spektrum an Arbeitsformen, Arbeitsaufgaben und Tätigkeitsprofilen gleichsam „unter einem Dach“ konzentrierten und damit auch einem ausdifferenzierten (lokalen) Arbeitskräfteangebot Beschäftigungsmöglichkeiten bieten konnten, führen in der Tendenz die bereits angesprochenen größeren Möglichkeiten der sich herausbildenden Unternehmensnetze, heterogene Produktions- und Dienstleistungssegmente strategisch über regionale Standorte zu verteilen, zu einer regionalen Konzentration bestimmter Unternehmensbereiche (FuE-Bereiche, zentrale Verwaltungs- und Dienstleistungsbereiche, Montagebereiche etc.). Die daraus folgende selektive Nutzung des Arbeitskräftereservoirs kann hier zu erheblichen strukturellen Disparitäten im Arbeitskräfteangebot und in der Arbeitskräftenachfrage führen.⁸

3. Strukturwandel von Arbeit und demographische Veränderung

Betrachtet man diese Entwicklung vor dem Hintergrund der prognostizierten *demographischen Veränderungen*,⁹ so erscheinen die Probleme der Erwerbsarbeit der Zukunft entgegen der gängigen Thematisierung in einem neuen – allerdings nicht weniger dramatischen – Licht:

Angesichts der prognostizierten Erhöhung des Altersdurchschnitts der erwerbsfähigen Bevölkerung und der Zunahme von weiblichen Erwerbspersonen geht es unseres Erachtens nicht primär um die Frage, ob ein quantitativ und qualitativ ausreichendes innovatives Arbeitskräftepotential zur Verfügung steht, sondern vielmehr um das generelle

7 Dies gilt nicht nur für die im Zuge der Vernetzung restrukturierten produktionsnahen Dienstleistungen, sondern auch für andere Bereiche – insbesondere die öffentlichen Dienstleistungs- und Verwaltungsbereiche –, die ebenfalls aufgrund wachsenden Kostendrucks rationalisiert und stark abgebaut werden.

8 Die spezifischen Prozesse der Ent- und partiellen Reindustrialisierung der neuen Bundesländer nach der Einigung geben hier gute Beispiele.

9 Vgl. hierzu exemplarisch die einschlägigen Beiträge in Bullinger u.a. 1993 und den Zwischenbericht der Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1994.

Problem der Übereinstimmung von Nachfrage- und Angebotsstrukturen, um das Problem der Adäquanz von Leistungsanforderungen und Leistungsfähigkeit.¹⁰

Entwickelt sich die objektive Arbeits- und Leistungssituation in Bereichen restriktiver, geringqualifizierter Tätigkeiten, die zugleich die *arbeitsintensiven Bereiche* sind, weiter in der dargestellten Weise, so werden sich gegenwärtig zu beobachtende Probleme voraussichtlich zuspitzen: für die Unternehmen das Problem, diese Art Arbeitsplätze nicht (mehr) besetzen zu können, weil das ihnen entsprechende Arbeitskräftepotential nicht ausreichend verfügbar ist; für die Beschäftigten das Problem, daß ein Überangebot an Arbeitskräften mit verminderter Leistungsfähigkeit, eingeschränkter Mobilität, unangepaßter Qualifikation besteht, für das keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten mehr vorhanden sind.

Im Bereich der innovativen Produktions- und Dienstleistungsarbeit wird sich das Problem der Knappheit aus unserer Sicht – entgegen der vorherrschenden Einschätzung – vermutlich als weniger dramatisch erweisen. Die Zahl der unmittelbar innovativen Arbeitsplätze mit entsprechend hohen Qualifikationsanforderungen bleibt auch in der überschaubaren Zukunft vergleichsweise gering. Daher scheint uns das Knappheitsproblem – soweit es hier in massiver Form überhaupt auftritt – durchaus durch Anpassungsmaßnahmen auf seiten der Arbeitskräfte und der Betriebe, die allerdings möglichst frühzeitig in Gang zu setzen sind, bewältigbar zu sein.

Die für die Sicherung des Standorts Deutschland in einem gesellschaftlich umfassenden Sinn entscheidende Frage ist für uns jedoch die, wie die Probleme, die aus der zukünftigen Situation in den arbeitsintensiven, geringqualifizierten Bereichen erwachsen, gelöst werden, wie die *Paradoxie von Arbeitskräfteknappheit bei gleichzeitig hoher struktureller Arbeitslosigkeit* bewältigt werden kann. Die Unternehmen können zwar versuchen, dieses Knappheitsproblem durch den Einsatz ausländischer Arbeitskräfte und durch Standortverlagerungen¹¹ zu lösen.¹² Diese Maßnahmen stoßen jedoch auf immanente

10 Um Mißverständnissen vorzubeugen: Es soll hier keineswegs die mit Fug und Recht widerlegte These wiederholt werden, „ältere“ und „weibliche“ Erwerbstätige seien eo ipso „unfähig“, die neuen Leistungsanforderungen zu erfüllen (vgl. in bezug auf ältere Arbeitskräfte exemplarisch Nägele 1992). Den sozialen Strukturmerkmalen Alter und Geschlecht kommt in unserer Betrachtung vielmehr der Stellenwert von Sozialindikatoren zu, die auf ein breiteres Spektrum von Merkmalen verweisen (physisch oder psychisch bedingte Leistungsminderung, ungenügende oder veraltete Qualifikation, eingeschränkte zeitliche oder räumliche Flexibilität und Mobilität u.ä.). Es bedarf konkreter empirischer Untersuchungen darüber, inwieweit diese Merkmale in jeweils unterschiedlichen Kombinationen und Konfigurationen als strukturelle Voraussetzung quantitativ und qualitativ die Angebotsstruktur prägen und für Anpassungs- und Allokationsprobleme ursächlich sein können.

11 Auch in der gegenwärtigen Diskussion um Standortverlagerung, in der primär mit zu hohen (Arbeits-)Kosten am Standort argumentiert wird, geht es den Unternehmen im Prinzip um die Verbesserung von *Kosten-Leistungs-Relationen*. Dabei steht „Leistung“ in der Regel für ein ganzes Bündel von Faktoren. Neben der Arbeitsleistung im engeren Sinn ist beispielsweise „Anpassungsbereitschaft“ – und hier vor allem auch deren interessenpolitische Komponente – ein wichtiger Faktor. Diese heute schon wirkenden Faktoren dürften in naher Zukunft einen noch höheren Stellen-

Grenzen (Qualifikations-, Qualitäts- und anderweitige Kostenprobleme). Sie verschärfen darüber hinaus eine Reihe gesellschaftlicher Probleme: insbesondere das Problem der Integration ausländischer Arbeitskräfte¹³ und das Problem der wachsenden Umweltbelastung (etwa durch vermehrtes Verkehrsaufkommen). Nicht zuletzt verschärft sich das Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit: Für einen zunehmenden Teil von Beschäftigten (von den Problemgruppen Leistungsgeminderter bis zu den „normalen“ älteren und weiblichen Arbeitskräften) werden die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, zunehmend geringer. Die Forderung an die Arbeitskräfte, hier selbst entsprechende Anpassungsmaßnahmen zu ergreifen, bedeutet letztlich nur eine Problemverlagerung; zudem sind (individuelle) Möglichkeiten, die sich im wesentlichen auf – zunehmend selbstfinanzierte – Weiterbildungs- und Umschulungsaktivitäten richten, begrenzt und in ihrer Wirksamkeit fraglich. Die Unternehmen selbst reagieren auf die Problemsituation, wenn sie sie „vor Ort“ lösen, eher mit differenzierten Formen des Arbeitseinsatzes (z.B. Teilzeitarbeit), und der Staat konzentriert sich auf sozialpolitische Kompensationsleistungen. Ohne eine Veränderung der Arbeits- und Leistungssituation in den Betrieben erscheint jedoch eine Lösung dieser Probleme ohne Aussicht auf Erfolg.

4. Anforderungen an Politik – alte Fragen neu gestellt

Die Paradoxie einer Arbeitskräfteknappheit bei gleichzeitiger struktureller Arbeitslosigkeit („Mismatch“-Problematik) wird also unseres Erachtens die überschaubare Zukunft der Erwerbsarbeit entscheidend prägen. Die Ursachen dieser Probleme liegen in den aktuellen Strategien der Reorganisation von Produktion und Dienstleistung und den damit einhergehenden Tendenzen der Segmentierung und Polarisierung. Ohne Einsicht in die Funktionsweise und Entwicklungsdynamik vernetzter Produktion bleibt deswegen jede politische Intervention relativ hilflos und, soweit sie sich auf Einzelphänomene bezieht, meist ohne wesentliche Effekte.

Sollen Ansatzpunkte für eine politische Problemlösung bestimmt werden, so reicht es nicht mehr – wie früher – aus, die Anforderungen und die Arbeitssituation an einzelnen

wert erhalten, wenn die mit den demographischen Veränderungen sich verbindenden möglichen physischen, psychischen und sozialen Restriktionen in der Nutzung von Arbeitskraft die Besetzung bestimmter Arbeitsbereiche erschweren oder gar unmöglich machen.

- 12 Allerdings sind Besetzungs- und Rekrutierungsprobleme im Dienstleistungsbereich – dies gilt für den Bereich der produktionsnahen Dienstleistungen, aber mehr noch für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen – durch Standortverlagerung weniger oder überhaupt nicht zu lösen.
- 13 Migrationsbewegungen, die in naher Zukunft nach allen Prognosen drastisch zunehmen werden, werden sicherlich in der einen oder anderen Richtung das paradoxe Verhältnis von Arbeitskräfteknappheit und struktureller Arbeitslosigkeit beeinflussen, ohne jedoch die darin angelegten gesellschaftlichen Probleme entscheidend entschärfen zu können.

Arbeitsplätzen zu verändern, sondern es geht darum, sich mit den Konsequenzen prozeß- und betriebsübergreifender Unternehmensstrategien auseinanderzusetzen. Die Schwierigkeit besteht darin, die negativen Folgen, die aus den polarisierten Arbeitsstrukturen resultieren, zu bewältigen, ohne die Produktivität und Innovationskraft vernetzter Produktion selbst, die nicht zuletzt in der Nutzung heterogener Strukturen liegen, zu beeinträchtigen.

Es stellt sich damit vor allem in *arbeitspolitischer Perspektive* die Frage, wie die Arbeitsplatzstruktur und die Arbeitsanforderungen in den arbeitsintensiven, restriktiven Produktions- und Dienstleistungsbereichen so gestaltet werden können, daß sie von relevanten Teilen der Erwerbsbevölkerung der Zukunft besetzt werden können und darüber hinaus auch wieder gewisse Attraktivität erhalten.

Vor diesem Hintergrund stellt sich das *Problem einer Humanisierung der Arbeit in neuer Form*: Anders als in den 70er Jahren geht es nicht mehr vorrangig um den Abbau von körperlichen Belastungen und negativen Umwelteinflüssen, sondern um die Bewältigung komplexer und überwiegend psychischer Belastungssyndrome, die sich aus den neuen Rationalisierungsstrategien ergeben (Zusammentreffen von Flexibilitäts-, Qualitäts- und logistischen Anforderungen bei gleichzeitigem Kostendruck (Unterbesetzung) und neuen Prinzipien der Zeitökonomie). Die Notwendigkeit der Veränderung der Arbeitsorganisation, der zeitlichen Struktur des Arbeitseinsatzes, der Entlohnung u.ä. sind damit unmittelbar verknüpft. Humanisierungsmaßnahmen erhalten von vornherein eine komplexe und mehrdimensionale Struktur.

Auch ein derartig erweiterter arbeitspolitischer Ansatz zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist angesichts der skizzierten Problemlage unzureichend, wenn er nicht flankiert wird von Initiativen auf anderen Politikfeldern – insbesondere in beschäftigungs- und industriepolitischer Perspektive:

In der *Perspektive längerfristiger Sicherung der Beschäftigung* stellt sich die Frage, wie gesellschaftliche und ökonomische Rahmenbedingungen so verändert werden können, daß arbeitsintensive Produktions- und Dienstleistungsbereiche in regionalen und nationalen Produktions- und Dienstleistungsnetzen erhalten bleiben, also nicht in großem Umfang internationalen Verlagerungsstrategien zum Opfer fallen. Es ist somit nach den Voraussetzungen zu fragen, unter denen arbeitsintensive Bereiche auch an den traditionellen Standorten als produktive Bestandteile von Netzwerken fungieren und zu deren Gesamteffektivität beitragen können.

In *industriepolitischer Perspektive* stellt sich die Frage, wie eine „produktive Mixtur“ von Produktions- und Dienstleistungsbereichen auf unterschiedlichem Technisierungsniveau und mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen erreicht werden, und wie

Einfluß auf die polarisierenden Entwicklungstendenzen vernetzter Produktion genommen werden kann. Gegenwärtig führen diese Tendenzen beispielsweise dazu, daß die noch vorhandene mittelständische Industrie- und Dienstleistungsstruktur zunehmend aufgelöst bzw. an den Rand von Produktionsnetzwerken in abhängige und marginale Positionen abgedrängt wird.

Diese politischen Interventionen in den genannten Perspektiven lassen sich nicht – und dies ist die Eigentümlichkeit vernetzter Produktion – isoliert und ohne Bezug aufeinander implementieren. Damit ist nicht die Quadratur des Kreises gefordert, sondern die schlichte Einsicht, daß Einflußnahme auf vernetzte Produktion neue Anforderungen an *integrierte Politikansätze* stellt.

Literatur

- Altmann, N.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.: Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: Soziale Welt, Heft 2/3, 37. Jg., 1986, S. 191-206.
- Altmann, N.; Bieber, D.; Deiß, M.; Döhl, V.; Sauer, D.; Schrayssshuen, Th.: Veränderung der Arbeitsbedingungen durch neuartige Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung (Zulieferindustrie), hektogr. Bericht, München 1993.
- Altmann, N.; Sauer, D. (Hrsg.): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie – Sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung, Frankfurt/New York 1989.
- Bieber, D.; Larisch, J.; Moldaschl, M. (Hrsg.): Ganzheitliche Problemanalyse und -lösung für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem Lager des Lebensmittelhandels, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz – Forschungsanwendung – Fa 33, Dortmund/Bremerhaven 1995.
- Bieber, D.; Sauer, D.: „Kontrolle ist gut! Ist Vertrauen besser?“ – „Autonomie“ und „Beherrschung“ in Abnehmer-Zulieferbeziehungen. In: H.G. Mendijs; U. Wendeling-Schröder (Hrsg.): Zulieferer im Netz – Zwischen Abhängigkeit und Partnerschaft, Köln 1991, S. 228-254.
- Bieber, D.; Sauer, D.: Das Speditions- und Transportgewerbe im Umbruch – auf dem Weg zu einer „modernen“ Logistikbranche. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 – Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, Berlin 1992, S. 103-129.
- Bieber, D.; Sauer, D.: Die Laster der Deutschen – Zum Strukturwandel des Güterverkehrssystems. In: Wechselwirkung, Heft 63, 1993, S. 19-22.
- Böhle, F.; Rose, H.: Technik und Erfahrung – Arbeit in hochautomatisierten Systemen, Frankfurt/New York 1992.
- Bullinger, H.-J.; Volkholz, V.; Betzl, K.; Köchling, A.; Risch, W. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993.
- Deiß, M.: Arbeit in der Automobilzulieferindustrie – Probleme und Risiken durch unternehmensübergreifende Rationalisierung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7, 47. Jg., 1994, S. 425-438.
- Deiß, M.; Altmann, N.; Döhl, V.; Sauer, D.: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie II – Folgen für die Beschäftigten, Frankfurt/New York 1989.
- Deiß, M.; Döhl, V. (Hrsg.): Vernetzte Produktion – Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie, Frankfurt/New York 1992.
- Döhl, V.; Altmann, N.; Deiß, M.; Sauer, D.: Neue Rationalisierungsstrategien in der Möbelindustrie I – Markt und Technikeinsatz, Frankfurt/New York 1989.

- Döhl, V.; Sauer, D.: Neue Unternehmensstrategien und regionale Entwicklung. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1995 – Schwerpunkt: Technik und Region, Berlin 1995, S. 103-157.
- Enquête-Kommission Demographischer Wandel: Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876 vom 14.6.1994, Bonn 1994.
- Kern, H.; Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? – Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.
- Malsch, Th.; Seltz, R. (Hrsg.): Die neuen Produktionskonzepte auf dem Prüfstand – Beiträge zur Entwicklung der Industriearbeit, Berlin 1987.
- Manske, F.: Kontrolle, Rationalisierung und Arbeit – Kontinuität durch Wandel. Die Ersetzbarkeit des Taylorismus durch andere Kontrolltechniken, Berlin 1991.
- Moldaschl, M.: Restriktive Arbeit: Formen, Verbreitung, Tendenzen der Belastungsentwicklung. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 139-171.
- Nägele, G.: Zwischen Arbeit und Rente – Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer, Augsburg 1992.
- Sauer, D.: Entwicklungstrends industrieller Rationalisierung. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 – Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 13-26.
- Oberbeck, H.; Neubert, J.: Dienstleistungsarbeit zu Beginn der 90er Jahre – vor einem neuen Rationalisierungsschub? In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992 – Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit, Berlin 1992, S. 15-102.
- Sauer, D.; Döhl, V.: Arbeit an der Kette – Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt, Heft 2, 45. Jg., 1994a, S. 197-215.
- Sauer, D.; Döhl, V.: Kontrolle durch Autonomie – Zum Formwandel von Herrschaft bei unternehmensübergreifender Rationalisierung. In: J. Sydow; A. Windeler (Hrsg.): Management interorganisationaler Beziehungen, Opladen 1994b, S. 258-274.
- Scheer, A.-W.: CIM Computer Integrated Manufacturing – Der computergesteuerte Industriebetrieb, Berlin/Heidelberg/New York etc. 1987.
- Schumann, M.; Baethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U.: Trendreport Rationalisierung – Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie, Berlin 1994.
- Spur, G.: CIM – Die informationstechnische Herausforderung an die Produktionstechnik. In: wt (Werkstattechnik), Heft 76, 1986.

Nick Kratzer, Volker Döhl, Dieter Sauer

Methodische und inhaltliche Aspekte einer Analyse heterogener Arbeitsstrukturen

Zur Notwendigkeit „integrierter Analyseansätze“ vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktprojektionen

In diesem Abschnitt werden Teilergebnisse aus den ersten Arbeitsschritten der laufenden Forschungsarbeit vorgestellt. Dabei geht es - die im vorangegangenen Beitrag dargestellten Fragestellungen und Projektzielsetzungen aufgreifend - darum, die für eine Erfassung heterogener Arbeitsstrukturen relevanten Dimensionen zu konkretisieren und auf der Basis einer Erörterung methodischer und inhaltlicher Aspekte vorliegender Arbeitsmarktprojektionen die Notwendigkeit „integrierter Analyseansätze“ darzustellen. Diese Notwendigkeit läßt sich - wie zu zeigen sein wird - in gleichem Maße *inhaltlich* wie *methodisch* begründen.

Damit weisen diese Überlegungen auch über das eigentliche Projektvorhaben hinaus: Neue Tendenzen der Entwicklung von Industrie- und Arbeitsstrukturen führen zu neuen - oder zumindest neugestellten - Forschungsfragen, die (angesichts des notwendigen Zusammenhangs von inhaltlichen Fragestellungen und empirischer Analyse) auch neue Anforderungen an „angemessene“ Analyseansätze und das vorhandene Instrumentarium stellen (können).

Die nachfolgenden Überlegungen verstehen sich daher zumindest in Ansätzen auch als Beitrag zu einer umfassenderen Integration verschiedener methodischer Instrumentarien, d.h. vor allem quantitativer und qualitativer Methoden, aber auch der Verknüpfung von Daten verschiedener Quellen. In diesem Beitrag geht es primär darum, inhaltliche Aussagen und die empirischen Grundlagen vorliegender Trendprojektionen dahingehend zu erörtern, inwieweit sie im Rahmen einer (sekundäranalytischen) Bearbeitung unserer Fragestellung Anwendung finden können.

1. Zur Problemstellung: Fortbestehende Heterogenität von Arbeit bei einer demographisch veränderten Struktur der Erwerbsbevölkerung

Die zukünftige Struktur der Arbeitskräfte, geprägt durch die prognostizierte Erhöhung des Altersdurchschnitts der erwerbsfähigen Bevölkerung und die Zunahme von weibli-

chen Erwerbspersonen wird auf eine deutlich veränderte Arbeitskräftenachfrage treffen, deren Entwicklung sich heute bereits abzeichnet: Die Arbeitskräftenachfrage ist in zunehmenden Maße durch höhere Anforderungen nicht nur an die Innovationsfähigkeit, sondern auch an die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gekennzeichnet. Beide Entwicklungstrends - demographische Strukturverschiebung und Veränderung der Arbeitskräftenachfrage - werden in den unterschiedlichen Produktions- und Dienstleistungsbereichen und für verschiedene Arbeitskräftegruppen (sowie in regionaler Hinsicht) zu quantitativ und qualitativ höchst unterschiedlichen Problemlagen führen.

Gesamtziel des Projektvorhabens ist daher ein differenzierter Blick auf die Entwicklungstendenzen von Arbeitsstrukturen vor dem Hintergrund des prognostizierten demographischen Wandels. Die strukturelle Heterogenität von Arbeit ist dabei der inhaltliche Fokus der beiden hier vorrangig angesprochenen Untersuchungsfelder: Der Gesamtstruktur der Arbeitskräftenachfrage sowie der betrieblichen und zwischenbetrieblichen Reorganisationstendenzen als wesentliche Bestimmungsfaktoren dieser Arbeitskräftenachfrage. Darüber hinaus zeigte sich im Zuge der Projektarbeiten, daß auch in regionaler Hinsicht die strukturellen Disparitäten und Potentiale einer insgesamt heterogenen Arbeitsstruktur stärkere Berücksichtigung finden müßten. Dies kann allerdings im Rahmen dieses Projektes nur ansatzweise erfolgen.

Innerhalb dieser Fokussierung richten wir unser Augenmerk vor allem auf Arbeit „im Schatten der Innovation“: „Restriktive“, „prekäre“ und „geringerwertige“ Arbeit. Diese wird - entgegen weitverbreiteter Einschätzungen - auch die Zukunft der Erwerbsarbeit maßgeblich bestimmen. Große Teile der Erwerbstätigen werden auch zukünftig in Bereichen arbeiten, in denen Arbeit durch die genannten Merkmale gekennzeichnet ist. Vergleichbare Heterogenitäten zeigen sich auch bei einem Blick auf die regionale Verteilung von Arbeitsstrukturen: Alte und neue regionale Disparitäten, eine regional differenzierte Struktur von Qualifikationen, Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, verschiedene sektorale Schwerpunkte, die jeweilige Form der betrieblichen Einbindung in das regionale Umfeld einerseits und der Integration in die zunehmend (auch international) „vernetzte“ Organisation des Wertschöpfungs- und Innovationsprozesses andererseits werden auch in Zukunft die „Landkarte“ der Erwerbsarbeit in Deutschland prägen.

Daher lassen sich die drängenden Fragen zur Zukunft der Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund der demographischen Strukturverschiebungen nur hinreichend beantworten, wenn auch jene, nicht unmittelbar „innovativen“ Arbeitsplatzsegmente und Arbeitskräftegruppen und die in betrieblicher sowie regionaler Hinsicht differenzierte Arbeitskräftenachfrage in ihren grundlegenden Entwicklungstrends betrachtet wird.

Ziel unserer Untersuchung ist somit auch, einer weit verbreiteten „Verkürzung“ der Standortdebatte entgegenzuwirken: In der gängigen Perspektive werden die mit der de-

mographischen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials verknüpften Problemlagen vor allem darin gesehen, daß das Potential an ausreichend qualifizierten und motivierten Arbeitskräften für den zunehmenden Bedarf an „innovativer Arbeit“ nicht mehr ausreichen könnte. Die Innovationsfähigkeit des Standorts Deutschland, die ja wesentlich durch das in den Arbeitskräften vorhandene Potential bestimmt wird, wäre in höchstem Maße gefährdet. Diese Sichtweise erkennt, daß sich die erfolgreiche Umsetzung von Innovationen in Produkte und Prozesse in einem in betrieblicher und regionaler Hinsicht differenzierten Netz von Arbeitsprozessen unterschiedlichen technologischen und organisatorischen Niveaus mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsformen und entsprechend differenten Anforderungen an die dort jeweils beschäftigten Arbeitskräfte vollzieht (vgl. Döhl u. a. in diesem Band).

2. Diskussion vorliegender Projektionen zur Arbeitsmarktentwicklung

Ein Teilziel unseres Forschungsvorhabens ist es, Annahmen zur Entwicklung der (Erwerbs)Arbeit zu formulieren, zu prüfen, inwieweit diese mit vorhandenen Datenmaterialien empirisch untersucht werden können und ein Untersuchungsdesign zu entwickeln, das exemplarisch im enggesteckten Rahmen des vorliegenden Projektes eine empirische Bearbeitung von Fragestellungen dieser Art ermöglicht. Im Kern beruhen unsere Annahmen (ausführlicher: Döhl u. a. in diesem Band) auf der These fortbestehender *Heterogenität der Arbeitsstrukturen* mit teilweise deutlichen Tendenzen zu einer *Segmentation* und *Polarisierung* von Arbeitskräftegruppen und (allgemein) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Fortbestehende strukturelle Heterogenitäten und ein allgemeiner Anstieg der Leistungsanforderungen (und Belastungen) werden dabei *als Folge spezifischer Mechanismen der Reorganisation und Restrukturierung von Betrieben und Tätigkeitsbereichen in (zunehmend international) vernetzen Produktions- und Dienstleistungsprozessen verstanden*.

Der nachfolgende Blick auf aktuelle Prognosen und Szenarien der zukünftigen Entwicklung von Arbeitsstrukturen verfolgt dabei zwei Ziele. Zum einen soll überprüft werden, inwieweit die These fortbestehender struktureller Heterogenitäten von Arbeit sich in den Ergebnissen vorliegender Trendprojektionen wiederfinden läßt. Zum anderen soll das den Trendprojektionen zugrundeliegende Datenmaterial und dessen Aussagekraft zur Erfassung gegenwärtiger und zukünftiger Arbeitsstrukturen selbst einer eingehenderen Prüfung unterzogen werden. Dies war für unsere Projektfragestellung aus zwei Gründen wichtig: Erstens deuten die Ergebnisse zum Teil eher auf zunehmende strukturelle „Konvergenz“ von Arbeit hin und stehen damit in einem gewissen Widerspruch zu unserer Annahme fortbestehender Heterogenität. Zum zweiten müssen wir, da im Rahmen des laufenden Projektes keine eigene quantitative Erhebung vorgesehen ist ebenfalls auf

vorhandene - tendenziell die gleichen - Datenmaterialien zurückgreifen, was zunächst prinzipiell eine Beurteilung von deren Aussagekraft und Validität erforderlich macht.

Den Schwerpunkt der nachfolgenden Erörterung bildet deshalb die inhaltliche Diskussion wesentlicher Befunde dieser Projektionen und die Prüfung des vorliegenden Datenmaterials. Dies geschah nicht - das sei an dieser Stelle ausdrücklich erwähnt -, im Sinne einer grundlegenden Kritik an methodischen Aspekten dieser Trendprojektionen, sondern ausschließlich mit dem Ziel, eventuelle Widersprüche - soweit möglich - aufzulösen und die Grenzen des Materials aufzuzeigen, denen wir uns notgedrungen ebenso ausgesetzt sehen¹.

Im einzelnen behandelt wurden dabei:

- die IAB/Prognos-Projektion zur „Arbeitslandschaft 2010“ (Prognos 1989), hier vor allem in der Aktualisierung aus dem Jahr 1996 (Prognos 1996),
- die Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektion von Tessaring (Tessaring 1994),
- das BMBW-Gutachten zum „Arbeitskräftebedarf in Deutschland bis 2010“ (BMBW 1994),
- die DIW-Szenarien zur „Entwicklung von Bevölkerung und Wirtschaft in Deutschland bis zum Jahr 2010“ (DIW 1997).

Die behandelten Projektionen und Szenarien beschreiben hinsichtlich der Frage heterogener Arbeitsstrukturen und deren Entwicklung vor dem Hintergrund zukünftiger Problemlagen eines alternden und sich in seiner demographischen Zusammensetzung nachhaltig verschiebenden Erwerbspersonenpotentials vor allem drei Entwicklungstrends: Einen *Anstieg der absoluten Beschäftigtenzahlen*, eine weiterhin *anhaltende Tertiarisierung der sektoralen Struktur* und einen allgemeinen Trend zu *höherqualifizierten Tätigkeiten*. Dabei soll im Folgenden kein eingehender Vergleich von Detailaussagen und quantitativen Ergebnissen erfolgen, ein Unterfangen, das ohnehin aufgrund der teilweise unterschiedlichen ökonomischen und demographischen Rahmendaten, die einer Projektion zugrundegelegt werden und der teilweise differierenden Stütz- oder Prognosezeiträume praktisch unmöglich ist. Ziel ist eher - wie bereits erwähnt - eine Auseinandersetzung mit den zugrundeliegenden Daten², wesentlichen Befunden und deren Implikationen für die

¹ Eine weitergehende Kritik vor allem der Ergebnisse zur Heterogenität von Arbeit wäre schon deshalb verfehlt, weil die Zielsetzung dieser Projektionen eine ganz andere ist.

² Die IAB/Prognos-Projektion basiert auf Ergebnissen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR), der Arbeitsstättenzählung (AZ) im Rahmen der Volkszählung (VZ) und für die Analyse der Tätigkeits- und Qualifikationsstrukturen auf Daten aus der Mikrozensus-Erhebung. Die Aktualisierung von Manfred Tessaring/IAB verwendet ebenfalls Daten aus dem Mikrozensus, ergänzt durch Angaben aus der Bildungsgesamtrechnung (BGR) des IAB. Im Rahmen der BMBW-Projektion werden Daten aus zwei Quellen zugrundegelegt: Mikrozensus und die Statistik der so-

von uns behandelten Forschungsfragen. Daher wird auch weitgehend auf die Auflistung quantitativer Ergebnisse verzichtet bzw. diese in die entsprechenden Fußnoten „verbannt“.

2.1 Beschäftigungsentwicklung bis 2010

Alle vorliegenden Arbeitsmarktprojektionen kommen - zumindest in der jeweils „wahrscheinlichsten“ bzw. in den günstigeren Modellvarianten - zu dem Ergebnis eines *absoluten Anstiegs der Beschäftigung* bis zum Ende des Projektionszeitraums (2010). Auch in der derzeit wohl aktuellsten Prognose zur Entwicklung von Arbeitsmarkt und Bevölkerung des DIW (DIW 1997) wird - im positiveren „Integrationsszenario“ - von einem absolut steigenden (personenbezogenen) Beschäftigungsvolumen bis 2010 ausgegangen. Allerdings weichen die einzelnen Ergebnisse in quantitativer Hinsicht deutlich voneinander ab³.

Wenn man also - trotz der gegenwärtigen massiven Unterbeschäftigung und der in vielen Fällen zumindest mittelbar auch kosten- bzw. personalreduzierenden Wirkung von Rationalisierungs- und Restrukturierungsprozessen - von einer Zunahme der Arbeitsplätze bis 2010 ausgeht, dann sind dennoch nicht in gleichem Maße arbeitsmarktentlastende Effekte zu erwarten. Dies liegt darin begründet, daß im gleichen Zeitraum das Erwerbspersonenpotential weiter ansteigt und daß somit trotz „steigendem Bedarf an Arbeitskräften (...) das Beschäftigungssystem das immer noch wachsende Angebot an Erwerbspersonen nicht absorbieren (kann)“ (Weidig 1996, S. 270; vgl. dazu auch die beiden Beiträge von INIFES in diesem Band)⁴.

zialversicherungspflichtig Beschäftigten („Beschäftigtenstatistik“). Die DIW-Szenarien beruhen im wesentlichen auf - nicht näher explizierten - Daten des Statistischen Bundesamtes und des IAB.

³ So werden etwa in der BMBW-Projektion unter Bezugnahme auf die IAB/Prognos-Projektion vier alternative Szenarien des Wachstums von realem Sozialprodukt und Arbeitsproduktivität unterschieden und im Ergebnis für Westdeutschland festgestellt: „Gesamtwirtschaftlich ergeben sich zwischen 1990 - 2010 bei der unteren Variante ein Anstieg der Erwerbstätigen (einschließlich Auszubildende) um rd. 1,2 Millionen Personen, bei der mittleren Variante I um rd. 2,9 Millionen Personen, bei der mittleren Variante II um rd. 4,1 Millionen Personen und bei der oberen Variante eine Ausweitung um rd. 5,2 Millionen Personen zwischen 1990 - 2010“ (BMBW 1994, S. 141f.). Im DIW-Szenario wird im günstigsten Fall für Gesamtdeutschland ein absoluter Anstieg der Erwerbstätigen im Inland zwischen 1991 und 2010 um ca. 1,5 Millionen Personen erwartet, im ungünstigsten Fall, unter den Bedingungen des „Restriktionsszenarios“ geht die absolute Zahl der inländischen Erwerbstätigen um knapp 0,5 Millionen Personen zurück. Allerdings steigt in beiden Trendvarianten das Erwerbspersonenpotential und damit auch der Angebotsüberschuß. Folge ist - wiederum im ungünstigsten Fall - eine Unterbeschäftigung von rund 7 Millionen Personen (registrierte Arbeitslose und „stille Reserve“) im Jahr 2010 (DIW 1997, S. 135). Die IAB/Prognos-Aktualisierung von 1996 geht zwischen 1991 und 2010 von einem absoluten Rückgang der Erwerbstätigen im Inland (Westdeutschland) bis zum Jahr 2000 aus und einem sich daran anschließenden Anstieg bis 2010, so daß zum Ende des Projektionszeitraumes die absolute Zahl der (inländischen) Erwerbstätigen um rund 0,5 Millionen Personen höher liegt als 1991 (Prognos 1996, S. 8).

⁴ In der ursprünglichen IAB/Prognos-Projektion aus dem Jahr 1989 war für Westdeutschland noch für alle drei angenommenen Varianten ein kontinuierlicher Rückgang des Erwerbspersonenpotentials angenommen worden (Hofer 1990, S. 3). Der Grund für die Korrektur dieser Einschätzung -

Ein in der Grundaussage identisches Ergebnis ist auch den hochaktuellen Szenarien zur Arbeitsmarktentwicklung des DIW zu entnehmen: Auch hier verbleibt unter den vergleichsweise günstigen Annahmen des „Integrationsszenarios“ ein beträchtlicher Angebotsüberschuß: „Auch wenn die Arbeitslosenzahlen um fast 1 Mill. Personen niedriger sein werden als heute, dürften immerhin noch etwa 2,8 Mill. Personen ohne Beschäftigung sein“ (DIW 1997, S. 133). Diese Einschätzung (und damit auch die daraus resultierenden zumindest teilweise arbeitsmarktentlastenden Effekte) wird allerdings beträchtlich dadurch relativiert, daß sich unter Annahme des sogenannten „Restriktionsszenarios“ (d.h. Ausbleiben starker Wachstumseffekte) im Jahr 2010 „... die Zahl der registrierten Arbeitslosen mit knapp 4 Mill. Personen (...) auch langfristig auf einem Niveau bewegen (könnte) wie im konjunkturellen Tiefpunkt am Arbeitsmarkt des Jahres 1996. Rechnet man noch die sogenannte stille Reserve hinzu, wird im Jahr 2010 unter diesen Bedingungen das Erwerbspersonenpotential in Deutschland zu fast 17 vH nicht ausgeschöpft sein“ (ebd., S. 134).

Zusammenfassend ist also auch bei den - angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktentwicklung - relativ optimistisch erscheinenden Prognosen einer Verbesserung der Arbeitsmarktbilanz auch im Jahr 2010 mit einem immer noch sehr hohen Ausmaß von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu rechnen. Sollten dagegen die ungünstigeren Wachstumsprognosen zutreffen, reicht die Bandbreite der Projektionen von einem Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen in den alten Ländern um nur rund eine Million Personen (BMBW 1994, S. 244) bis zum einem, gegenüber dem Stand von 1991, anhaltenden Rückgang für Gesamtdeutschland um insgesamt beinahe 500 Tsd. Personen (DIW, S. 135).

Die vorliegenden Ergebnisse verdeutlichen bereits, daß der Abschätzung der quantitativen Entwicklung der zukünftigen Erwerbsarbeit offensichtlich eine enorme Bandbreite des Projektionsspektrums zugrundeliegt. Bereits dieser Umstand macht weitergehende Interpretationen der vorliegenden Ergebnisse hinsichtlich zukünftiger Problemlagen einer alternden Erwerbsbevölkerung zu einer relativ unsicheren Sache - jenseits des ohnehin massiven Problemdrucks, der angesichts anhaltender oder sogar zunehmender Unterbeschäftigung unzweifelhaft gegeben sein wird. *Verschärfend kommt allerdings hinzu, daß jede Interpretation für alle Szenarien (ansteigende, stagnierende oder sinkende Beschäftigung) so lange nur marginalen Wert hat, so lange weder die Struktur des künftigen Erwerbspersonenpotentials noch die Struktur des zukünftigen Arbeitsplatzangebots hinreichend geklärt sind*⁵.

und für diesbezüglich weitreichende Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland - dürfte in der verstärkten Zahl von Zuwanderern vor allem in die alten Bundesländer liegen.

⁵ Darüber hinaus ist in diesem Zusammenhang die Projektion der absoluten Zahl personenbezogener Beschäftigungsverhältnisse und deren Vergleich mit dem gesamten zukünftigen Arbeitsvolumen

Zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials und dessen demographischen Struktur sollen allerdings an dieser Stelle keine weiteren Ausführungen gemacht werden, da dies weniger Gegenstand der vorliegenden Projektionen (Ausnahme: DIW 1997) ist⁶. Nur so viel sei hier angemerkt: Da die Entwicklung der Bevölkerungszahl insgesamt und die alters-, geschlechts- und nationalitätsspezifischen Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials - von den für die inländische Bevölkerung noch wenigstens teilweise relativ gut abschätzbaren Sterbe- und Geburtenziffern abgesehen - von einer Reihe schwierig prognostizierbarer Faktoren abhängt⁷, ist eine quantitative Schätzung immer mit erheblichen Unschärfen behaftet und ohne wohlbegründete qualitative Annahmen kaum aussagekräftig⁸.

Zur zukünftigen Struktur des Arbeitsplatzangebotes machen nur drei der hier vorgestellten vier Projektionen⁹ differenziertere Angaben. Die für unsere Fragestellung wesentlichsten Teilergebnisse, die fortschreitende Tertiarisierung und insbesondere der allgemeine Anstieg der Qualifikationserfordernisse sind daher, wiederum in inhaltlicher und methodischer Perspektive, Gegenstand der nachfolgenden zwei Abschnitte.

2.2 Anhaltender sektoraler Strukturwandel (Tertiarisierung)

Bei allen Prognosen zur zukünftigen sektoralen Struktur muß berücksichtigt werden, daß die „Veränderung der Beschäftigtenzahl mit einer bestimmten Tätigkeit immer in einen sektoralen Effekt und einen Tätigkeitsstruktureffekt aufgespalten werden (kann)“ (Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 41; vgl. auch Weidig 1996, S. 271)¹⁰. In der amtlichen

unabdingbar, will man die Gefahr vermeiden, unter Umständen auf Basis von geringfügigen oder Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen vorschnell ein „Beschäftigungswunder“ vorherzusagen.

⁶ Vgl. dazu etwa die Veröffentlichungen der „Enquete-Kommission Demographischer Wandel“ (etwa Enquete-Kommission 1994).

⁷ Hier wäre, ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit, zu nennen: Die Zahl und Zusammensetzung der Migranten, allgemeine soziale und institutionelle Rahmenbedingungen, „kulturelle“ Einflußfaktoren auf Kinderwunsch oder Erwerbsneigung, soziale und ökonomische Rahmenbedingungen von Frauen und Familien, die rechtlichen Regelungen zum Eintritt in bzw. zum Austritt aus dem Berufsleben, die Rahmenbedingungen, die in den Betrieben vorhanden sind (Teilzeit, Kinderbetreuung usw.) und vieles mehr (vgl. dazu auch die Beiträge von SÖSTRA und INIFES in diesem Band).

⁸ Vgl. dazu auch die methodisch relativ ausgereifte und weitreichende Potentialschätzung von Manfred Thon (Thon 1986; 1991), der allerdings auch anführt, daß das „vorgelegte Projektionsspektrum aus heutiger Sicht den Rahmen möglicher Potentialentwicklungen dar(stellt). Die konkrete Entwicklung dagegen muß als sehr unsicher eingeschätzt werden: Dies beginnt bei der Entwicklung der Sterblichkeit, die in den letzten Jahren/Jahrzehnten die Bevölkerungsprojektionen verunsichert hat, über Umfang und zeitliche Verteilung der Wanderungen und wird fortgesetzt durch eine möglicherweise nicht kontinuierliche Entwicklung der Erwerbsbeteiligung“ (Thon 1991, S. 688).

⁹ In der DIW-Projektion (DIW 1997) werden überwiegend quantitative Szenarien zur wirtschaftlichen Entwicklung vorgestellt. Die damit verbundene Projektion der Erwerbstätigenbestände werden nicht in der hier angesprochenen Form differenziert ausgewiesen.

¹⁰ Darüber hinaus ist auch die Proportionalität der Beschäftigtenentwicklung einer Tätigkeit oder Branche im Vergleich zur Gesamtentwicklung zu berücksichtigen (vgl. dazu Kratzer 1997).

Statistik, auf deren Daten sich alle Projektionen beziehen, werden aber zumeist die Betriebe bzw. Arbeitsplätze nur nach Wirtschaftszweigen differenziert ausgewiesen. Hier werden die Arbeitsstätten nach der „Systematik der Wirtschaftszweige“, d.h. nach dem Schwerpunkt ihrer Produktion klassifiziert. Das bedeutet aber auch, daß eine sektorale Neuklassifikation eines Betriebes erst erfolgt, wenn sich der Schwerpunkt verändert, Diversifikationen der Produktpalette bzw. der angebotenen Dienstleistungen bleiben zunächst unberücksichtigt: „Dadurch bleiben Schwerpunktverlagerungen als Folge von Strukturwandel lange Zeit verborgen - bis ein Unternehmen einen neuen Schwerpunkt hat und entsprechend anders eingruppiert wird. So scheint das ganze Ausmaß der Tertiärisierung im industriellen Sektor - immer mehr industrielle Unternehmen wandeln sich zu „Dienstleistungsanbietern“ - in der Statistik gar nicht oder nur marginal auf“ (Klodt, Schmidt 1995, S. 549).

Vor allem dieser Umstand bringt es mit sich, daß zwar über den allgemeinen Trend einer Tertiärisierung weithin Einigkeit besteht, daß aber Tempo, Ausmaß und Folgen des sektoralen Strukturwandels nicht unumstritten sind, insbesondere, da kaum Ergebnisse zum „intrasektoralen Strukturwandel“ vorliegen (vgl. dazu Hoffmann 1995, S. 1; Schmiede 1996, vor allem S. 109ff.) und mit vorhandenen Datenmaterialien - wie bereits angedeutet - auch nur zum Teil erfaßt werden können: „Zur Beseitigung dieser Defizite der sektoralen Betrachtungsweise erscheint eine funktionale Blickrichtung zumindest als Ergänzung geeignet. In dieser funktionalen Untersuchungsperspektive werden nicht die Unternehmen klassifiziert, sondern die Erwerbstätigen nach der Art ihrer Tätigkeit bzw. ihres Berufes. Hier können wir den Wandel der Sozial-, Berufs- und Wirtschaftsstruktur sehr genau anhand der quantitativen Entwicklung einzelner Berufe bzw. Tätigkeitsmerkmale verfolgen und untersuchen. Eine Schwierigkeit für diese - funktionale Perspektive - liegt zumeist darin, daß die Daten hier nicht immer verfügbar bzw. so leicht zugänglich sind“ (Bögenhold 1996, S. 69).

Die vorliegenden Projektionen versuchen daher, die Beschränkungen einer rein branchen- bzw. wirtschaftszweigbezogenen Perspektive aufzuheben, in dem die Tätigkeitsmerkmale bzw. beruflichen Tätigkeiten in die Untersuchung miteinbezogen werden. Datengrundlage können hier einmal die Mikrozensus-Erhebungen sein, in der die Erwerbstätigen nach Tätigkeitsgruppen¹¹ erfaßt sind und die in die Trendprojektion von IAB/Prognos und bzw. in die Aktualisierungen von Prognos bzw. Tessaring eingingen. In der BMBW-Projektion erfolgt die Schätzung von Tätigkeitsstrukturen vor diesem Hintergrund einmal auf Basis der Wirtschaftszweigsystematik, zum anderen aber eben auf der Basis der „beruflichen Tätigkeiten“ aus der Beschäftigtenstatistik.

¹¹ In den Mikrozensus-Erhebungen ab 1982 sind es insgesamt zehn, in den älteren Erhebungen (ab 1973) 86 Tätigkeitsgruppen (vgl. Stooß, Weidig 1990, S. 34), der Fragebogen zur Erhebung 1996 enthält insgesamt 20 Tätigkeitsgruppen.

Ohne hier im einzelnen die Projektionsergebnisse darzustellen, was angesichts der Vielfalt an Varianten und tätigkeits- sowie qualifikationsbezogenen Differenzierungen nahezu unmöglich ist, zeigt sich ein insgesamt recht einheitliches Bild: Sowohl hinsichtlich der Bruttowertschöpfung als auch hinsichtlich der Erwerbstätigenbestände nehmen die rohstoff-, energie- und warenproduzierenden Sektoren kontinuierlich ab, der tertiäre Sektor zeigt insgesamt Wachstumsraten, allerdings mit unterschiedlichen Ausprägungen und teilweise sogar negativem Vorzeichen für einzelne Dienstleistungsbranchen (Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 22ff., der sich bei seiner vergleichenden Betrachtung neben den auch hier genannten Projektionen hauptsächlich auf die ältere IAB/Prognos-Projektion zur „Arbeitslandschaft 2010“ bezieht).

Trotz teilweise starker - und manchmal gegenläufiger¹² - Unterschiede in den konkreten Zahlen kann auch hinsichtlich der Tätigkeitsstrukturen in den Trendprojektionen ein einheitlicher sektoraler Trend in Richtung anhaltender, sich z.T. noch verstärkender Tertiarisierung identifiziert werden. Produktionsorientierte Tätigkeiten gehen insgesamt deutlich zurück, innerhalb der „primären Dienstleistungen“¹³ sind es insbesondere die unqualifizierten Tätigkeiten, die rückläufig sind. Die stärksten Beschäftigungsgewinne sind demzufolge bei den „sekundären Dienstleistungen“ zu erwarten.

Die zukünftige Struktur der Arbeitsplätze wird also in sektoraler Hinsicht - so das insgesamt übereinstimmende Ergebnis - in anhaltendem Maße durch eine Verschiebung hin zu dienstleistenden Tätigkeiten bzw. zu relativ mehr Beschäftigten in Branchen des tertiären Sektors geprägt sein. Problematischer erscheint in diesem Zusammenhang sicherlich eine Abschätzung der *Folgen* des Tertiarisierungsprozesses für die zukünftigen Arbeitsstrukturen und Allokationsmuster: In der Perspektive arbeitsmarktbezogener Konsequenzen wird hier die entscheidende Frage sein, welche Erwerbstätigengruppen in den Dienstleistungen Beschäftigung finden und insbesondere, ob diese eine „Auffangfunktion“ für die zunehmend wegfallenden Arbeitsplätze im primären Sektor darstellen, mithin die Frage, welches qualitative Profil hinsichtlich der Qualifikationserfordernisse, der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit einer „dienstleistenden Tätigkeit“ verbunden sein werden.

Auch ohne eine detaillierte Berücksichtigung der diesbezüglichen Diskussion und entsprechender empirischer Ergebnisse, ist hinsichtlich einer differenzierten Abschätzung der

¹² vgl. dazu Schmidt-Faber u.a., der insbesondere auf sehr unterschiedliche Aussagen zur Entwicklung der Bürotätigkeiten zwischen den einzelnen Projektionen hinweist (Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 48).

¹³ Zu diesen zählen die drei Tätigkeitskategorien: „Allgemeine Dienstleistungen“, „Handeln/Verkaufen“ und „Bürotätigkeiten“ (IAB/Prognos, Tessaring) bzw. die Berufsgruppen „Übrige Dienste“, „Kaufmännische Dienste“ und „Übrige Verwaltungsdienste“ (BMBW). Zu den „sekundären Dienstleistungen“ zählen: „Organisation/Management“, „Forschen/Entwickeln“ sowie „Ausbildungs- und Beratungstätigkeiten“.

Folgen zunächst die Frage nach den Interdependenzen zwischen der Entwicklung im warenproduzierenden Sektor und der Ausweitung von Dienstleistungen zu stellen. Vor allem dann, wenn zutrifft: „Der größte Teil des sog. Dienstleistungssektors ist mithin direkt bezogen auf die industrielle Güterproduktion, stellt also sog. produktionsnahe Dienstleistungen („producer services“) dar. Das Wachstum der Beschäftigung und die Zunahme von Berufen und Tätigkeiten im Dienstleistungssektor ist wesentlich auf die Fortentwicklung der gesellschaftlichen und betrieblichen Arbeitsteilung zurückzuführen“ (Schmiede 1996, S. 112). Ist dies der Fall, wird die Entwicklung im Dienstleistungssektor langfristig von den quantitativen und qualitativen Veränderungen in den produzierenden Branchen abhängen. *Das bedeutet, daß eine Einschätzung der Konsequenzen fortschreitender Tertiarisierung ohne Bezug auf betriebliche und zwischenbetriebliche Reorganisations- und Restrukturierungstendenzen zunehmend weniger zu hinreichenden Erklärungsmodellen führen kann. Darüber hinaus bedeutet dies auch, daß die Strukturprinzipien und die Mechanismen der Reorganisation betrieblicher Abläufe bzw. der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung die produzierenden und dienstleistenden Segmente oder Tätigkeiten - jenseits spezifischer Ausformungen - in unter Umständen ähnlicher Weise betreffen.*

Zum zweiten - und damit eng verknüpft - ist die Frage nach dem qualitativen Profil der Arbeitsplätze in tertiären Bereichen, dies wiederum hinsichtlich der erwähnten „Auffangfunktion“, das heißt zukünftiger Allokationsmuster und -probleme am Arbeitsmarkt. Zu befürchten ist hier, daß diese Auffangfunktion - zumindest in der intragenerationellen Perspektive - nur partiell gegeben sein kann, da sich insbesondere die Qualifikationsprofile der Arbeitskräfte bzw. die Qualifikationserfordernisse der Arbeitsplätze in produzierenden und dienstleistenden Bereichen zum Teil deutlich unterscheiden (vgl. dazu auch Matheus 1995)¹⁴.

Weiter stellt sich in einer allgemeineren Perspektive die Frage nach den Qualifikationserfordernissen und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Dienstleistungssektor. Wiederum ohne die diesbezügliche Diskussion eingehender darzustellen, zeigen auch die hier besprochenen Projektionen zumindest teilweise, daß Tertiarisierung nicht einfach gleichbedeutend ist mit einer Zunahme „höherqualifizierter Tätigkeiten“ sondern, daß sogar gegenteilige und heterogene Wirkungen erwartet werden können: So etwa, wenn von allen Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung im Zeitraum von 1978 bis 1990 zwar weniger im „Produzierenden Gewerbe“ arbeiten, sich der Anteil der privaten Dienstlei-

¹⁴ Sylvia Matheus kommt, auf Basis der Daten des sozio-ökonomischen Panels, hier unter anderem zu dem Ergebnis, daß ein beruflicher Wechsel von Industriebeschäftigten vor allem in niedrigqualifizierte Dienstleistungsberufe gelingt. Die Verbesserung der Wechselmöglichkeiten auch in höherqualifizierte Tätigkeiten wäre ein Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Interventionen. (Matheus 1995, S. 237).

stungen in dieser Beschäftigtenkategorie aber erhöhte (BMBW 1994, S. 16f.; vgl. auch Schmiede 1996, S. 114ff.).

Auch die empirischen Befunde von Sylvia Matheus können dahingehend interpretiert werden, daß sich im Zuge fortschreitender Tertiarisierung unter Umständen strukturelle Heterogenitäten bzw. eine Tendenz zur Polarisierung verfestigen könnten: In der ex-post-Betrachtung resümiert sie: „Insgesamt läßt sich im Dienstleistungsarbeitsmarkt also eine stärkere Polarisierung als im industriellen Arbeitsmarkt beobachten“ (Matheus 1995, S. 229; vgl. auch Schmiede 1996, S. 116). Auch innerhalb der Dienstleistungsbereiche lassen sich den vorstehenden Ausführungen zufolge also deutliche heterogene Entwicklungstendenzen feststellen, die somit einer Einschätzung auch der künftigen Entwicklung von Arbeitsstrukturen vor dem Hintergrund eines alternden und in seiner demographischen Struktur veränderten Erwerbspersonenpotentials zugrundegelegt werden müssen: Der „Positivbilanz“ einiger Dienstleistungsbereiche, so Helmut Oberbeck, „... stehen auf der anderen Seite die Bereiche Einzel- und Großhandel sowie unternehmensbezogene Hilfsdienste gegenüber, in denen die meisten Indikatoren zur Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Qualifikation, Belastungen, Kontrolle in der Arbeit, Bezahlung, Arbeitszeit) eher in Richtung „bad jobs“ verweisen. Nennenswerte Vorteile bieten diese Dienstleistungsarbeiten im Verhältnis zu weiten Teilen einfacher industrieller Arbeit kaum“ (Oberbeck 1996, S. 108).

Eine Reihe von Befunden und Thesen sprechen somit eher dafür, daß sich im Zuge fortschreitender Tertiarisierung strukturelle Heterogenitäten von Arbeit sogar verfestigen könnten. Das heißt auch, daß eine dichotomisierte Erfassung heterogener Arbeitsstrukturen in produzierende oder dienstleistende Tätigkeiten alleine kaum aussagekräftig ist, vor allem da beide Bereiche in möglicherweise zunehmenden und bislang unzureichend erforschten Maße aufeinander bezogen und zumindest partiell den gleichen Restrukturierungsprinzipien unterworfen sind. *In der Folge wird sich strukturelle Heterogenität eher „quer“ zu einer Zuordnung in Sektoren oder Branchen entwickeln, so daß auch deren Erfassung sich an anderen Indikatoren, etwa Tätigkeiten oder den mit diesen Tätigkeiten verknüpften Qualifikationserfordernissen, orientieren muß.*

2.3 Trendaussagen zur Qualifikationsstruktur

Insbesondere scheint der in den Arbeitsmarktprojektionen festgestellte *Trend zu höherqualifizierten Tätigkeiten* der These vom Fortbestand heterogener Arbeitsstrukturen zu widersprechen. Prognostiziert wird ja gerade ein anhaltender Bedeutungsverlust einfacher, geringqualifizierter Tätigkeiten, wobei bereits gezeigt werden konnte, daß durchaus auch gegenteilige Entwicklungen beobachtbar sind bzw. prognostiziert werden können. Die Arbeitsmarktprojektion der aktualisierten IAB/Prognos-Studie, der Aktualisierung

von Tessaring oder das BMBW-Gutachten kommen hier zu einem übereinstimmenden Ergebnis: Die „Tendenz zum Einsatz von qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften (dürfte sich) weiter fortsetzen“ (Tessaring 1994, S. 10). „Als Fazit bleibt festzuhalten: die durch technologische und sozio-ökonomische Einflüsse bedingte relative Verlagerung innerhalb der Tätigkeitsstruktur von den unqualifizierten zu qualifizierten Tätigkeiten verläuft in Zukunft ungebrochen weiter“ (Prognos 1996, S. 93).

Den angesprochenen Projektionen zufolge scheinen also die *Qualifikationsanforderungen* der Arbeitsplätze im Projektionszeitraum allgemein zu steigen, das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte müßte insgesamt im Jahre 2010 deutlich höher sein als heute. Damit ist ein Entwicklungstrend von Heterogenität angesprochen, der auf zunehmende „Konvergenz“¹⁵, d.h. Angleichung von Arbeitsstrukturen in Richtung höherqualifizierter Tätigkeiten hindeutet und der mit Sicherheit weitreichende Folgen für die Beschäftigungschancen der Erwerbspersonen bzw. die Rekrutierungschancen von Unternehmen - gerade vor dem Hintergrund eines zunehmend höheren Altersdurchschnitts der Erwerbsbevölkerung - hätte.

Zwei der hier behandelten Projektionen (Tessaring, BMBW) beziehen sich dabei vor allem auf den Wandel der *formalen Qualifikationsstruktur* der Erwerbstätigen. Die Ergebnisse spiegeln letztlich die Verteilung aller Erwerbstätigen auf wenige Qualifikationsstufen wider¹⁶, die formale, d.h. hier die höchste erworbene Qualifikation ist somit der entscheidende Indikator für den tatsächlichen Qualifikationsbedarf, der mit einem Arbeitsplatz verbunden ist.

Vor dem Hintergrund etwa der Bedeutungszunahme „fachübergreifender Schlüsselqualifikationen“ (Klauder 1993, S. 27) und einer beschleunigten Dynamik der Wissensentwertung muß allerdings immer mehr in Frage gestellt werden, ob die Abfrage *formaler Qualifikationen* alleine noch aussagekräftig ist. Ebenso mehren Befunde einer zunehmenden *Entkoppelung von Qualifikation und Arbeitsbedingungen* die Zweifel an der Aussagekraft von Qualifikation als alleiniger „Schlüsselkategorie“ (vgl. Helfert 1991, S. 4;

¹⁵ Dabei bleibt hier offen, ob diese „Konvergenz“ durch Rationalisierung oder Verlagerung (d.h. den Abbau von Arbeitsplätzen) im Bereich einfacher, geringqualifizierter Tätigkeiten zustandekommt, sich also eine niedrigere Gesamtzahl an Arbeitsplätzen mit einer einheitlicheren, tendenziell „höherwertigeren“ Struktur ergibt, oder ob sich „Konvergenz“ durch eine Ausweitung „höherwertiger“ (mit einem höheren Bedarf an Qualifikationen, größerer Autonomie und Entfaltungsmöglichkeiten u.ä.) in andere, neue Bereiche (etwa Dienstleistungen) oder „alte“ Bereiche (Stichwort „Reprofessionalisierung“) einstellt.

¹⁶ In der Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektion von Manfred Tessaring handelt es sich um fünf Qualifikationsstufen: „ohne Ausbildungsabschluß“, „Lehre, Berufsfachschulausbildung“, „Fach-, Meister-, Technikerschulausbildung“, „Fachhochschulausbildung“ und „Universitätsausbildung“, im BMBW-Gutachten sind es die vier Stufen „mit Universitätsabschluß“, „mit Fachhochschulabschluß“, „mit abgeschlossener Berufsausbildung“ und „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“.

Marstedt 1994, S. 33ff., sowie die dort genannten Autoren) zur Erfassung von Arbeitsstrukturen.

In der IAB/Prognos-Projektion werden dagegen „Anforderungsprofile“ unterschieden, die auf den zehn Tätigkeitsgruppen der Mikrozensus-Erhebungen aufbauen und nochmals nach einer Reihe von Zusatzmerkmalen (Stellung im Betrieb, Wirtschaftszweig, Ausgeübter Beruf und „Andere Merkmale“) differenziert werden, die als Dimensionen der Arbeitskraft abgefragt wurden (vgl. auch Stooß, Weidig 1990). Die hier vorgenommene Differenzierung stellt eine relativ weitgehende, aber „sicher nicht optimale Lösung des Prognosedilemmas auf der Seite der Berufe/Aufgabenfelder“ (Stooß 1990, S. 61) dar. Dabei wurde die tätigkeitsbezogene Erfassung, erweitert um die anderen Kategorien, einer rein auf berufliche Aggregate bezogenen Systematik vorgezogen, da berufsstatistische Einheiten nicht in erforderlichem Maße den Wandel der „Arbeitslandschaft“ zu beschreiben vermögen¹⁷. Mit der in insgesamt 34 Untergliederungen differenzierten Tätigkeiten bzw. Anforderungsprofilen können jedoch die tatsächlichen Qualifikationserfordernisse einer Tätigkeit nur als Ableitung anderer Indikatoren abgebildet werden.

Auch vor diesem Hintergrund können die Ergebnisse, d.h. vor allem der Trend zur Höherqualifizierung, jedoch kaum dahingehend interpretiert werden, daß geringqualifizierte Arbeit und damit ein in der Vergangenheit wesentlicher Bestandteil struktureller Heterogenität von Arbeit gleichsam verschwindet und die Arbeitsstrukturen insgesamt „konvergenter“ werden. Gegen eine solche Interpretation spricht, daß nach wie vor - auch angesichts dieser Befunde - eine beträchtliche, schwer abschätzbare Zahl von Erwerbstätigen in geringqualifizierten Tätigkeiten verbleibt. Welche Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze das im einzelnen sind, d.h. welches Kriterium die Zugehörigkeit zu diesem „Segment“ bestimmt, muß weitgehend unklar bleiben. Auch in dieser Hinsicht eindeutig erscheinende Arbeitskräftegruppen und die darauf aufbauenden Trendaussagen können nicht vorbehaltlos als signifikanter „Trend zur Höherqualifizierung“ gewertet werden: Tessaring spricht etwa von einem massiven Rückgang der Erwerbstätigen ohne Ausbildungsabschluß auf rund 10% im Jahr 2010 (1976: 35%, 1991: 20%, vgl. Tessaring 1994, S. 12) in den alten Bundesländern. Wie zurückhaltend ein solcher Befund zu interpretieren ist, zeigt eine nach Alterskohorten differenzierte Betrachtung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen. Im Jahr 1993 waren in den Alterskohorten der 25- bis unter 40jährigen Erwerbstätigen jeweils 12% ohne beruflichen Abschluß, während es in den Kohorten der über 50jährigen zwischen 19 und 30% sind (IAB 1995, S. 222). Das be-

¹⁷ „Was nun den Beruf betrifft, wurde (...) dargelegt, daß sich unter prognostischen Gesichtspunkten der Beruf *nicht* als Leitmerkmal zur Strukturierung der Arbeitslandschaft eigne. Er taue auch kaum, um sozio-ökonomische und technologische Veränderungen in ihren Auswirkungen auf die Anforderungen an den Arbeitsplätzen abschätzen zu können. Seinem Wesen nach sei er vielmehr multifunktional, beschreibe primär soziale Gefüge und diene dem einzelnen vor allem dazu, sich im Erwerbsleben und in der Gesellschaft zu verorten“ (Stooß 1990, S. 55f., Hervorhebung im Original).

deutet, daß sich alleine über das Ausscheiden der letztgenannten Altersgruppen aus dem Erwerbsleben das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen erhöht¹⁸.

Generell gilt darüber hinaus, daß sich der Anteil von geringqualifizierten Tätigkeiten mit Sicherheit nicht alleine an den Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluß festmachen läßt. Ebenso müssen spezifische Tätigkeiten oder Tätigkeitsfelder Berücksichtigung finden. Dazu sind aber die vorliegenden Projektionen teilweise widersprüchlich bzw. können kaum weitergehende Aussagen machen. So ist etwa die Entwicklung im Bereich der „Bürotätigkeiten“ offenbar nicht eindeutig abzuschätzen. Nach Meinung von Schmidt-Faber u.a. sind die Unterschiede zwischen den Projektionen „zumindest zum Teil auf verschiedene Vorstellungen über den Rückgang der Beschäftigten ohne Ausbildung zurückzuführen“ (Schmidt-Faber u.a. 1996, S. 48). Ein weiterer Grund ist aber auch, daß der Einfluß arbeitsplatzabbauender technologischer Einflüsse offensichtlich überschätzt in die Projektion einging¹⁹.

Festzuhalten bleibt daher an dieser Stelle, daß in den vorliegenden Projektionen die tatsächlichen Qualifikationserfordernisse und deren Entwicklung nur abgeleitet, näherungsweise und teilweise widersprüchlich bestimmt werden können. Unklar bleibt auch weiterhin, wieviele der Personen, die formal als „Unqualifiziert“ klassifiziert sind, tatsächlich eine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen und wie hoch dementsprechend der Anteil der tatsächlich vorhandenen „unterwertigen Beschäftigung“, d.h. der Einsatz von Arbeitskräften unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus ist.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß spezifische Dimensionen der für eine Tätigkeit erforderlichen „Qualifikationen“ statistisch bislang überhaupt nicht erfaßt sind. Zu denken wäre hier etwa an die Rolle des „Erfahrungswissens“ (vgl. dazu Böhle 1994), an andere „soziale“ Kompetenzen, wie etwa die vielbeschworene „Teamfähigkeit“, an die Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Weiterbildung oder auch an die Rolle von fachfremden, fachübergreifenden oder allgemeinen Bildungsabschlüssen im Sinne von „Schlüsselqualifikationen“.

In inhaltlicher Perspektive sind die *Qualifikationserfordernisse*, die mit einem Arbeitsplatz oder einer Tätigkeit verbunden sind, aber *immer nur eine Dimension der arbeits-*

¹⁸ Neben solchen Kohorteneffekten sind auch sektorale Effekte zu berücksichtigen. Der Rückgang bestimmter Beschäftigungsbereiche etwa in der Landwirtschaft oder in industriellen Branchen, durch Rationalisierung, Veränderung von Märkten oder Auslagerung ins Ausland bedingt, kann zu einem dementsprechenden Rückgang geringqualifizierter Tätigkeiten führen. Ebenso können Verdrängungsprozesse am Arbeitsmarkt zu einem statistischen Rückgang geringqualifizierter Erwerbstätiger führen - und zu steigenden Anteilen „unterwertiger Arbeit“.

¹⁹ Auch für industrielle Bereiche wurde mittlerweile die Einschätzung eines durch Mechanisierungs- und Automationstechniken forcierten Abbaus geringqualifizierter Arbeit revidiert (Marstedt 1994, S. 41, Schumann u.a. 1994).

platzbezogenen Leistungsanforderungen. Würde man also trotz der methodischen Unschärfen und der datenimmanenten Unsicherheiten von einem sich in Zukunft fortsetzenden Trend zu höheren Qualifikationserfordernissen ausgehen, dann lassen sich auch anhand dieses Indikators zunehmend weniger Aussagen über das gesamte Heterogenitätsspektrum machen, das gegenwärtig und in Zukunft das Bild der Erwerbsarbeit prägt.

3. Erweiterte Anforderungen an ein analytisches Instrumentarium zur Erfassung und Erklärung heterogener Arbeitsstrukturen

Die bisherigen Ausführungen zeigen, daß die betrachteten Trendprojektionen zur Arbeitsmarktentwicklung - beruhend auf den Daten institutionalisierter Berichtssysteme der amtlichen Statistik und unter Zugrundelegen mehr oder weniger explizit formulierter qualitativer Annahmen - vor allem spezifische Aspekte heterogener Arbeitsstrukturen untersuchen. Vor diesem Hintergrund lassen sich zwar einige „Eckdaten“ einer möglichen Zukunft der Erwerbsarbeit in Deutschland beschreiben, nicht jedoch die Problemlagen in ausreichend differenzierter Form erfassen oder gar vorhersagen, die sich einerseits aus den Veränderungen der demographischen Struktur der Erwerbsbevölkerung und andererseits aus den veränderten Arbeitsplatzprofilen ergeben.

Diese Einschränkung resultiert, abgesehen von den grundsätzlichen Problemen, die eine Projektion aufgrund der vielen und kaum „sicher“ einzuschätzenden Einflußfaktoren mit sich bringt, *zum einen* - wie mehrfach ausgeführt - aus den begrenzten Möglichkeiten einer Analyse von Arbeitsstrukturen mit Hilfe von Daten der amtlichen Statistik begründet.

Zusammenfassend dazu Tessaring: „Der heutige Stand der Erwerbsstatistik läßt sich dahingehend charakterisieren, daß die „wahre“ Struktur der (Erwerbs-) Bevölkerung hinsichtlich Berufen, Qualifikationen, Tätigkeiten usw. selbst für die Gegenwart und Vergangenheit im Dunkel bleibt. Die amtlichen Statistiken (Beschäftigungsstatistik, Volkszählung, Mikrozensus) geben über die Qualifikations- und Berufsstrukturen nur ansatzweise und widersprüchlich Auskunft (Tessaring 1994, S. 13).

Zum anderen ist die hinsichtlich einer differenzierten Erfassung heterogener Arbeitsstrukturen eingeschränkte Prognosefähigkeit aber auch die Folge einer verkürzten Betrachtungsweise: Erforderlich ist eine Erweiterung der relevanten, strukturellen Dimensionen von Arbeit und eine verstärkte Einbeziehung der Bestimmungsfaktoren heterogener Strukturen, die durch die Entwicklungstendenzen der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes gegeben sind. Notwendig in diesem Zusammenhang ist aber auch eine entsprechende Erweiterung des analytischen Instrumentariums:

1. Die Heterogenität gegenwärtiger und zukünftiger Arbeitsstrukturen kann in zunehmenden Maße immer weniger „eindimensional“, d.h. anhand eines oder weniger Indikatoren bestimmt werden.

2. Eine stärker „erklärende“ Analyse der gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung struktureller Heterogenität von Arbeit ist ohne differenzierte Befunde zu betriebliche Organisations- und Arbeitseinsatzstrategien nicht möglich. Diese setzen ein qualitatives Instrumentarium voraus. Entwicklungstendenzen heterogener Arbeitsstrukturen lassen sich somit nur im Rahmen einer Untersuchungsanlage erfassen und vor allem erklären, in der quantitative und qualitative Analyseinstrumente integriert sind.

3.1 Mehrdimensionalität heterogener Arbeitsstrukturen

Die geforderte „mehrdimensionale“ Analyse der Heterogenität von Arbeit bezieht sich dabei auf eine Reihe von Dimensionen, die wir auch in unsere eigenen empirischen Arbeiten im Rahmen des laufenden Forschungsvorhabens einzubeziehen versuchen.

Neben der wachsenden Bedeutung des „informellen Sektors“ sind es insbesondere die gegenwärtigen Deregulierungsbestrebungen und die fortschreitende „*Ersetzung von Norm- durch Nicht-Normarbeitsverhältnisse*“ (Zukunftskommission 1996, S. 62ff.)²⁰ bzw. die Zunahme „*atypischer Beschäftigungsverhältnisse*“ (vgl. dazu Bollinger u.a. 1991), die als relevante Strukturierungsmechanismen zu einer eher zunehmenden Heterogenität der *Bedingungen von Beschäftigungsverhältnissen* führen werden.

Damit eng verknüpft ist die Dimension der „*Prekarität*“, die für eine wachsende Zahl der Beschäftigungsverhältnisse angenommen werden kann und in vorliegenden Trendprojektionen unberücksichtigt bleibt (vgl. dazu Adamy, Bosch 1990, S. 115ff.). In dieser Hinsicht ist auch - gerade vor dem Hintergrund von Szenarien zur Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen - die Dimension der *Arbeitszeit* stärker zu berücksichtigen (Tessaring 1994, S. 13).

Darüber hinaus bleiben traditionelle Formen „*restriktiver*“ Arbeit in ihrer Grundstruktur erhalten und dringen teilweise in neue Beschäftigungsfelder vor (Moldaschl 1993, S. 140ff.)²¹. Beide Merkmale, wachsende „*Prekarität*“ und „*Restriktivität*“, sind dabei nicht

²⁰ Als Nicht-Normarbeitsverhältnisse sind hier definiert: Abhängige Selbständige, Heimarbeiter, Leiharbeiter, ausschließlich geringfügig Beschäftigte, ABM-Beschäftigte, Kurzarbeiter, sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte. (Zukunftskommission 1996, S. 64).

²¹ Moldaschl nennt als Merkmale „*restriktiver*“ Arbeit: scharfe fachliche und hierarchische Arbeitsteilung, kurzzyklische Arbeitsvollzüge, geringe Qualifikationsanforderungen, ein hohes Maß an Fremdkontrolle und Leistungsdichte, geringe Aufstiegschancen und eine hohe Austauschbarkeit der Arbeitskräfte bzw. geringe Arbeitsplatzsicherheit.

auf den produzierenden Sektor beschränkt (vgl. Oberbeck 1996, S. 108). In diesen Zusammenhang gehören auch die mit einer Tätigkeit verbundenen spezifischen *Belastungen*, die nicht länger aus der erforderlichen Qualifikation bzw. dem Bildungsniveau der Arbeitskräfte abgeleitet werden können. Hier wäre insbesondere die These der zunehmenden „Entkoppelung von Qualifikation und Belastungen“ zu überprüfen. Ebenso zu berücksichtigen ist, wie die aus der veränderten zeitökonomischen Rationalität vernetzter Produktions- und Dienstleistungssegmente auf *alle* Bereiche wirken, so beispielsweise die These von der „Psychologisierung“ von Fertigungstätigkeiten (Marstedt 1994, S. 54ff.).

Die vielfach vorherrschende, eindimensionale Bestimmung struktureller Heterogenität von Arbeit bzw. die mehr oder weniger isolierte Betrachtung einzelner Dimensionen wird daher bereits den gegenwärtig zu beobachtenden Entwicklungstendenzen immer weniger gerecht. Angesichts der zunehmenden Entkoppelung von Qualifikation und Belastung, der Flexibilisierung und Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen, der beschleunigten Dynamik in der Entwicklung von Qualifikationserfordernissen und des sektoralen Wandels der Tätigkeitsstrukturen sollte eine empirische Erfassung heterogener Arbeitsstrukturen demnach idealerweise zumindest entlang der Dimensionen *Qualifikationserfordernisse, Tätigkeitsmerkmale, Arbeitsbedingungen und Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses* erfolgen.

3.2 Integration qualitativer Befunde zur „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“

Auch jenseits der Erfordernisse, die eine Prognose der Entwicklung von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Bevölkerung insbesondere an die notwendig qualitativen Annahmen stellt, können sowohl methodische wie auch inhaltliche Argumente für eine stärkere Integration qualitativer Befunde und Analyseinstrumente in quantitative Strukturbeschreibungen angeführt werden. Diese Notwendigkeit ergibt sich *erstens* aus der Bildung relevanter Indikatoren struktureller Entwicklungstendenzen von Arbeit und den Anforderungen, die aus der Interpretation quantitativer Daten resultieren. *Zweitens* - das ist ebenfalls ein Ergebnis der vorstehenden Erörterung von Arbeitsmarkprojektionen und dem hier zugrundegelegten Datenmaterial - aus der bislang weitgehenden Vernachlässigung der Strukturen und Entwicklungstendenzen der „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“. Diese wiederum lassen sich - im Anschluß an theoretisch-empirische Arbeiten des ISF - jedoch nur in Teilbereichen bzw. für einen Teil der diesbezüglichen Fragestellungen mit einem quantitativen Instrumentarium bestimmen.

3.2.1 Qualitative Beiträge zur Indikatorenbildung bei der Erhebung und Interpretation quantitativer Daten

Der erste Punkt, ein „qualitativer Beitrag“ zur Bildung von (quantitativen) Indikatoren und deren Interpretation auf der Basis der erhobenen oder einbezogenen Daten, läßt sich dabei noch aus den Erfordernissen standardisierter Erhebungen selbst begründen. Im Prinzip ist hier die „klassische“ Aufgabenteilung zwischen den qualitativ und quantitativ orientierten Forschungsansätzen angesprochen. In einer standardisierten Erhebung müssen notwendigerweise die Begriffe und Kategorien vorab festgelegt werden und den jeweiligen „Merkmalsraum“ einer Variable, d.h. deren Ausprägungen, vollständig beschreiben. Daher werden die abzufragenden Variablen und deren Merkmale, entweder auf der Basis einschlägiger Befunde, d.h. unter Bezug auf die diesbezügliche Literatur oder mittels explorativer, qualitativ angelegter „Vorstudien“ ermittelt²².

Diese „Idealkonzeption“ eines quantitativen Forschungsvorhabens verliert aber - soweit sie überhaupt im jeweils konkreten Fall gegeben ist - selbst bei stärker „wissenschaftstragenen“ (Noll) institutionalisierten Berichtssystemen in zunehmenden Maß ihre Gültigkeit²³. Forschungspragmatische Gründe (etwa die Länge des Fragebogens), vor allem aber auch die Anforderungen der „Replikationsfähigkeit“, d.h. weitgehend identischer Fragen bei wiederholten Erhebungen und der Zeitraum, den solche Erhebungen im Sinne einer möglichen Erfassung strukturellen Wandels abdecken sollten, führen zu einer wachsenden Unsicherheit über die Aussagekraft und Validität der abgefragten Merkmale bzw. der Vollständigkeit der erhobenen Dimensionen²⁴.

Dieser Unsicherheit kann aber, unabhängig von den datenimmanenten Prüfmöglichkeiten zur „internen Konsistenz“ bzw. „internen Validität“, praktisch nicht im Rahmen eines, d.h. desselben Datensatzes begegnet werden, da gerade das Kriterium der Vollständig-

²² Mit der Orientierung auf Exploration ist eine qualitative Forschungsrichtung angesprochen, die im Kern allerdings noch dem „quantitativen Paradigma“ verhaftet bleibt (Jost 1996, S. 410).

²³ Mit „wissenschaftstragenen“ sind hier insbesondere die „Großinstrumente“ der institutionalisierten Sozialberichterstattung gemeint, d.h. etwa die Wohlfahrtssurveys, die am WZB Berlin durchgeführt werden oder das, wahrscheinlich bekannteste, Sozio-ökonomische Panel (SOEP), welches am DIW angesiedelt ist. Für einige Berichtssysteme der amtlichen Statistik, die auch im Rahmen dieses Beitrags angesprochen wurden, also etwa die Beschäftigtenstatistik des IAB oder die Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes gilt - ungeachtet anderer Erhebungsverfahren (z.B. der Auskunftspflicht und des weitaus stärker „prozeßproduzierten“ Charakters) - im Prinzip jedoch das Gleiche: In die amtliche Statistik gehen ebenso wissenschaftlich fundierte Vorüberlegungen ein, die gerade der Grund für ihre Verwendbarkeit für wissenschaftliche Fragestellungen sind. Das wird noch deutlicher, wenn man sich vor Augen hält, daß andere (amtliche) Statistiken, die sich ausschließlich an den administrativen Erfordernissen orientieren, eben aus genau diesem Grund den Kriterien einer wissenschaftlichen Bearbeitungsmöglichkeit oft nicht oder nur teilweise genügen.

²⁴ Wobei insbesondere die Anzahl der Dimensionen in der Regel ohnehin bereits bei der Konzeption schon oftmals eher ein Kompromiß zwischen dem Gewünschten und dem Machbaren darstellt.

keit der Merkmalsausprägungen eine solche Prüfung nicht zuläßt²⁵. Im Rahmen einer sekundäranalytischen Bearbeitung besteht darüber hinaus keine Einflußmöglichkeit auf die abgefragten Dimensionen und deren jeweiligen Variablen und Merkmalsausprägungen. Daher besteht im Rahmen quantitativer Datensätze und insbesondere von Datensätzen, die strukturellen Wandel über einen längeren Zeitraum mittels mehrerer Wellen verfolgen, die Notwendigkeit zu einer „Evaluierung“ des Gehalts von Begriffen und der Vollständigkeit der Merkmalsausprägungen. Diese kann in eingeschränkter Form durch einen Vergleich mit anderen Datensätzen, in der Regel wohl aber nur durch eine qualitativ gestützte Interpretation der vorliegenden Daten und Ergebnisse erfolgen - gerade, wenn - wie anhand der Arbeitsmarktprojektionen gezeigt werden konnte - das Datenmaterial mit erheblichen Unschärfen verbunden ist.

Dazu ein Beispiel, das an die vorangegangene Diskussion eines festgestellten „Trends zu höherqualifizierten Tätigkeiten“ anschließt: Dem statistischen Trend sind Erkenntnisse gegenüberzustellen, die darauf verweisen, daß die höhere Qualifikation der Beschäftigten - hier etwa am Beispiel eines österreichischen Montagewerkes von Serienfahrzeugen - weniger eine Folge gestiegener Anforderungen aus dem Produktionsprozeß ist: „Dort kommt dem regionalen Arbeitsmarkt und der vorangegangenen stufenweisen Verkleinerung der Belegschaft unter Weiterbeschäftigung der qualifizierten Arbeiter eine größere erklärende Bedeutung zu“ (Flecker, Krenn 1996, S. 411). Ohne zumindest eine Gegenüberstellung mit solchen Ergebnissen und einer eventuell darauf aufbauenden Erweiterung der abgefragten Dimensionen (hier: Struktur des regionalen Arbeitsmarktes, Rationalisierungsstrategien des Beschäftigungsbetriebes) lassen sich kaum fundierte Aussagen über die tatsächlichen Qualifikationserfordernisse machen bzw. ist eine Interpretation der Daten immer mit einer relativ großen Unsicherheit verbunden²⁶.

3.2.2 Qualitative Befunde zur „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“

Daran anschließend zeigte sich bei der Diskussion von inhaltlichen und methodischen Aspekten vorliegender Trendprojektionen zur Arbeitsmarktentwicklung und bei einer erweiterten Sichtung von quantitativen Materialien mit für uns relevanten Fragestellungen bzw. Variablenkomplexen²⁷ *ein eklatanter Mangel an systematischen, empirisch*

²⁵ Eine gewisse Ausnahme kann unter Umständen die Zahl der Befragten sein, die keine Angabe machten. Veränderungen dieser Zahl können zumindest manchmal auch dahingehend interpretiert werden, daß die Befragten (eventuell eben zunehmende) Schwierigkeiten haben, sich innerhalb der gegebenen Ausprägungen zu verorten.

²⁶ Noch weitergehend, stellt sich die Frage, welche Aussagekraft quantitative Daten der vorliegenden Art angesichts der zunehmenden „Auflösung“ der „klassischen“ Untersuchungsgegenstände (Branche, Betrieb, Region, der Zusammenhänge von etwa Qualifikation und Belastung, der Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses, der Zunahme nicht-registrierter und nicht registrierfähiger Tätigkeiten u.ä.) noch haben können.

²⁷ Hierzu wurden eine Reihe von Datensätzen einer eingehenderen Sichtung unterzogen. Das hauptsächliche Auswahlkriterium war dabei - neben den enthaltenen Variablenkomplexen -, daß mit diesen Datensätzen bzw. einer sekundäranalytischen Bearbeitung Aussagen zum strukturellen Wandel gemacht werden können. Dies setzte voraus, daß das Untersuchungsdesign entweder als Panel oder als Surveyreplikation konzipiert war: Einbezogen wurden die „betriebsbezogenen“ Da-

abgesicherten Befunden zur „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“, die mit den vorliegenden Daten zu Arbeitsplätzen oder Beschäftigten verknüpft werden könnten. Die herkömmliche Arbeitsmarktforschung kann daher immer auch nur begrenzt zur *Erklärung* der Veränderung individueller Arbeitsmarktchancen und -risiken bzw. des quantitativen und qualitativen Wandels von Erwerbspositionen, d.h. des Strukturwandels von Beschäftigung beitragen, wenn sie die „betriebliche Seite“ weitgehend unberücksichtigt läßt.

Nachfrageseitige Entwicklungstendenzen können aber nur teilweise überhaupt mit Hilfe eines quantitativen Instrumentariums bzw. auf der Basis quantitativer Daten untersucht werden. Dazu trägt einmal bei, daß - zumindest in der Vergangenheit - auch gar kein adäquates, quantitatives Instrumentarium zur Verfügung stand²⁸. Aber ebenso auch, daß der arbeitsstrukturelle Wandel als „Ergebnis“ von Veränderungen auf der „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“ sich nur mit erheblicher zeitlicher Verzögerung feststellen und auf seine Bestimmungsfaktoren zurückführen läßt: „So etwa muß derzeit offenbleiben, welche Konsequenzen für den gesamtwirtschaftlichen Qualifikationsbedarf sich aus den Maßnahmen zur Kostensenkung (insbesondere der Personalkosten) und aus den Veränderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation der letzten Jahre ergeben. Diese Auswirkungen werden sich erst in den nächsten Jahren bemerkbar machen und noch später statistisch erfaßbar sein“ (Tessaring 1994, S. 13).

Insbesondere aber sind es Fragen zu *Organisations- und Personaleinsatzstrategien* von Unternehmen, die (eigene) qualitativ angelegte Erhebungen notwendig machen, da diese sich einer quantitativen Erhebung weitgehend entziehen²⁹. Dies gilt auch für die im Rahmen unseres Forschungsvorhabens und der daran angeschlossenen Materialrecherche thematisierten Frage, inwieweit gerade der *überbetriebliche Charakter aktueller und vor allem zukünftiger Rationalisierungs- und Innovationsprozesse* mit bislang vorhandenen

tensätze: NIFA-Panel (SFB 187/Ruhr-Universität Bochum), IAB-Betriebspanel (IAB), Mannheimer Unternehmenspanel (MUP) des ZEW. Desweiteren die „personenbezogenen“ Datensätze: Beschäftigtenstichprobe (IAB), Berufsverlaufsuntersuchung (BIBB/IAB), sozio-ökonomisches Panel (SOEP), Mikrozensus (StatBA), ALLBUS (Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften/ZUMA).

²⁸ Diesem Umstand sollte mit dem seit 1993 laufenden „Betriebspanel“ des IAB Rechnung getragen werden: Da „in der Arbeitsverwaltung, in der Arbeitsmarktforschung, in der Personalwirtschaft und in den Betrieben (...) ein erhebliches Defizit an systematischen Informationen über die Einflußgrößen und Abhängigkeiten der Beschäftigung (besteht)“, versucht das IAB deshalb „mit einem Betriebspanelansatz (...) ein repräsentatives, betriebsgestütztes Beobachtungssystem zur fortlaufenden Analyse der betrieblichen Bestimmungsgründe der Beschäftigung aufzubauen. Damit soll die Nachfrage auf den Arbeitsmärkten stärker und im Verhältnis zur Angebotsseite gleichgewichtiger als bisher erforscht werden“ (Projektgruppe Betriebspanel 1991, S. 514).

²⁹ Damit ist eine forschungstheoretischer Ansatz angesprochen, der für viele empirisch-theoretischen Arbeiten des ISF grundlegend war und ist. In einer allgemeinen Form läßt sich dieser Ansatz - aufbauend auf dem „qualitativen Paradigma“ (Jost 1996, S. 410) - als empirisch-fundierte Theorieentwicklung beschreiben, bei der die „... Generalisierbarkeit qualitativer Befunde nicht über statistische Repräsentativität, sondern über eine argumentative Begründung der Typik der untersuchten Fälle, über die Herausarbeitung des Allgemeinen im Besonderen also, betrieben (wird)“ (Dunkel 1995, S. 52).

Materialien erfaßt werden kann. Hierzu zeigte die (erweiterte) Materialsichtung, daß auch diejenigen Datensätze, die überhaupt mit einem „Betriebskonzept“ operieren, in der Regel insofern „betriebsblind“ sind, als sie unternehmens- und betriebsübergreifende Strategien als zunehmend wichtigere Bestimmungsfaktoren von Entwicklungstendenzen der Arbeitsplatzstruktur praktisch nicht erfassen.

Im Anschluß an diese Überlegungen kann also eine verstärkte Einbeziehung industriesoziologischer Befunde einen ebenso wichtigen wie notwendigen Beitrag zur Erforschung und Erklärung von gegenwärtigen sowie zukünftigen arbeitsstrukturellen Entwicklungstendenzen leisten: Dieser besteht nicht nur in einem „qualitativen“ Beitrag zur Indikatorenbildung vorhandener, institutionalisierter Berichtssysteme und der Interpretation bzw. „externen Validierung“ dieser Daten. Er besteht vor allem auch in der Integration von Befunden zur „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“, zu betrieblichen Strategien und den Strukturen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung, die als wesentliche Bestimmungsfaktoren struktureller Heterogenität von Arbeit in weit stärkeren Ausmaß Berücksichtigung finden müssen.

3.3 Zusammenfassend: Anforderungen an „integrierte Analyseansätze“

Die vorstehenden Ausführungen lassen sich in eine Reihe von Anforderungen bündeln, die einer empirischen Erfassung und stärker „erklärend“ angelegten Analyse der Heterogenität von Arbeit in Gegenwart und Zukunft zugrundegelegt werden sollten.

- Die strukturelle Heterogenität von Arbeit, deren aktuelle und zukünftige Entwicklung läßt sich nicht länger entlang weniger, oft überdies als konsistent verstandener bzw. isoliert betrachteter, Merkmale von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften hinreichend beschreiben. Eine empirische Erfassung heterogener Arbeitsstrukturen sollte Qualifikationsanforderungen, Tätigkeitsmerkmale, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen umfassen.
- Die Problemfelder heterogener Arbeitsstrukturen lassen sich mit Bezug etwa auf die demographische Strukturverschiebung oder genereller auf Allokationsmuster oder Allokationsprobleme empirisch nur dann hinreichend untersuchen, wenn die Merkmale der Arbeitsplätze mit den relevanten Merkmalen der erwerbsfähigen Bevölkerung verknüpft werden können.
- Die weitergehende, d.h. stärker „erklärende“ Analyse der Entwicklung heterogener Arbeitsstrukturen setzt voraus, daß beide Parameter der Arbeitsmarktstrukturierung, d.h. sowohl die Angebots- als auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in die Analyse einbezogen werden, da ohne grundlegende Kenntnisse über Arbeitsorganisation und Per-

sonaleinsatzstrategien von Unternehmen wesentliche Bestimmungsfaktoren von Arbeit unberücksichtigt bleiben müssen.

- Entwicklungstendenzen der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes lassen sich bei zunehmend netzwerkförmig organisierten Produktions- und Dienstleistungsprozessen immer weniger auf der Ebene des einzelnen Betriebes bestimmen und erklären. Dieser bzw. der einzelne Arbeitsplatz bleibt zwar die konkrete Schnittstelle zwischen Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt, die nachfrageseitige Entwicklung und die daraus resultierenden Allokationskriterien können aber ohne die Verknüpfung mit Informationen zum Strukturwandel der zwischenbetrieblichen (und zunehmend internationalen) Arbeitsteilung immer weniger erklärt werden.
- Betriebliche Organisations- und Personaleinsatzstrategien, die Reorganisation von Produktions- und Dienstleistungsprozessen in „Netzen“, der arbeitsmarktrelevante Zusammenhang von Innovations- und Rationalisierungsprozessen und schließlich die vielfältigen und differenzierten Bezüge zwischen dem Einzelbetrieb, dessen regionalem Umfeld und der Einbindung in überbetriebliche, z.T. internationale Wertschöpfungsketten lassen sich mit einem quantitativen Instrumentarium alleine weder hinreichend erfassen noch erklären. Qualitative Befunde zur Entwicklung der „Nachfrageseite des Arbeitsmarktes“ und deren Integration in quantitativ orientierte Strukturbeschreibungen sind somit nicht nur ein ergänzender, sondern im Gegenteil zwingend notwendiger Beitrag zur Erfassung und Erklärung heterogener Arbeitsstrukturen.

Literatur

- (Zukunftskommission) Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn 1996.
- BMBW (Hrsg.) 1994: Arbeitskräftebedarf in Deutschland bis 2010. Arbeitskräfteeinsatz 1978-1990 und Szenarien bis 2010 für die alten und neuen Bundesländer. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1996.
- Bögenhold, D.: Das Dienstleistungsjahrhundert. Kontinuitäten und Diskontinuitäten in Wirtschaft und Gesellschaft, Stuttgart 1996.
- Böhle, F.: Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: Beckenbach, N; Treeck, W. von: Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen 1994, S. 183-206.
- Bollinger, D.; Cornetz, W.; Pfau-Effinger, B.: „Atypische“ Beschäftigung - Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen, in: Semlinger, K. (Hrsg.) 1991: Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Frankfurt/New York 1991, S. 177-199.
- DIW (Gornig, M.; Görzig, B.; Schmidt-Faber, C.; Schulz, E.): Entwicklung von Bevölkerung und Wirtschaft in Deutschland bis zum Jahr 2010. Ergebnisse quantitativer Szenarien, Beiträge zur Struktur-forschung, Heft 166, Berlin 1997.

- Dunkel, W.: Zur Praxis qualitativer Forschung: das Dilemma von Qualität und Effizienz. In: Entwicklungsperspektiven von Arbeit, Mitteilungen aus dem SFB 333 der Universität München, Heft 9, S. 51-62.
- ENQUETE-KOMMISSION Demographischer Wandel: Zwischenbericht, Bundestagsdrucksache 12/7876, Bonn 1994.
- Flecker, J.; Krenn, M.: Wandel der Industriearbeit zwischen nationalen Traditionen und globalem 'best practice'. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 1/1996, S.3-24.
- Helfert, M.: Rationalisierungsverlierer. Neue Techniken, Polarisierung und Segmentierung der Beschäftigten. WSI-Arbeitsmaterialien Nr. 30, Düsseldorf 1991.
- Hofer, P.: Szenarien der wirtschaftlichen Entwicklung. Basisüberlegungen zur Studie „Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1/1990, S. 1-21.
- Hoffmann, E.: Zum Tempo des intersektoralen Strukturwandels in Westdeutschland, IABwerkstattbericht Nr. 8/17.8.1995, Nürnberg 1995.
- IAB (Hrsg.): Arbeitslandschaft bis 2010, Schwerpunkttheft der Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 1/1990, Nürnberg 1990.
- IAB (Hrsg.): Zahlen-Fibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen, Nürnberg 1995.
- Jost, G.: Fallstudien in der Arbeits- und Industriesoziologie: Zum Stellenwert eines Forschungsansatzes. In: Flecker, J.; Hofbauer, J.: Vernetzung und Vereinnahmung. Arbeit zwischen Internationalisierung und neuen Mangementkonzepten, Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Sonderband 3, Opladen 1996, S. 409-427.
- Klauder, W.: Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? Europäisches Arbeitskräftepotential und demographische Engpässe des Arbeitsmarktes. In: Bullinger u.a. (Hrsg.) 1993: Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin Heidelberg 1993, S.22-31.
- Klodt, H.; Schmidt, K.-D.: Branchenabgrenzung und Branchenprognosen. Überlegungen zum Struktur-Kurzarbeitergeld nach § 63 Abs. 4 AFG. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 4/1995, S. 544-562.
- Kratzer, N.: Sektoraler Wandel der ostdeutschen Arbeitsplatzstruktur - Empirische Befunde zu einem erwarteten Modernisierungspfad. In: Schenk, S. (Hrsg.): Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel, Opladen 1997, S. 59-112.
- Marstedt, G.: Rationalisierung und Gesundheit. „Neue Produktionskonzepte“, „systemische Rationalisierung“, lean production“ - Implikationen für Arbeitsbelastungen und betriebliche Gesundheitspolitik, WZB-discussion paper P94-204, Berlin 1994.
- Matheus, S.: Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe. Eine Analyse mit Daten des Sozioökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 2/1995, S. 224-238.
- Moldaschl, M.: Restriktive Arbeit: Formen, Verbreitung, Tendenzen der Belastungsentwicklung. In: ISF-München u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993 - Schwerpunkt: Produktionsarbeit, Berlin 1993, S. 139-188.
- Oberbeck, H.: Auf der Datenautobahn ins Büro? Dienstleistungsarbeit in der Informationsgesellschaft. In: Schulte, D. (Hrsg.) 1996: Arbeit der Zukunft, Köln 1996, S.104-118.
- Prognos AG: Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 131.1. (Textband) und BeitrAB 131.2 (Tabellenband), Nürnberg 1989.
- Prognos AG: Wirkungen technologischer und sozio-ökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahr 2010, Untersuchung im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 199, Nürnberg 1996.
- Projektgruppe Betriebspanel: Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Aufbau. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 3/1991, S. 514-530.

- Schmidt-Faber, C.; Wichmann, T., unter Mitarbeit von Mattik, C.: Vergleich von gesamtwirtschaftlichen Projektionen zur Dienstleistungsentwicklung. Kurzexpertise im Rahmen des Projektes „Dienstleistung 2000plus“, Manuskript, 1996.
- Schmiede, R.: Informatisierung und gesellschaftliche Arbeit. Strukturveränderung von Arbeit und Gesellschaft. In: Schmiede, R. (Hrsg.): Virtuelle Arbeitswelten. Arbeit, Produktion und Subjekt in der „Informationsgesellschaft“, Berlin 1996, S.107-128.
- Schumann, M; Baethge-Kinsky, V; Kuhlmann, M; Kurz, C.; Neumann, U.: Rationalisierung im Übergang. In: WSI Mitteilungen, Heft 7/1994, S. 405-414.
- Stoß, F.: Exkurs zur Prognosefähigkeit beruflicher Systematiken. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 1/1990, S. 52-62.
- Stoß, F.; Weidig, I.: Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2010. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 1/1990, S.34-51.
- Tessaring, M.: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahr 2010. Eine erste Aktualisierung der IAB/Prognos-Projektionen 1989/91. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 1/1994, S.5-19.
- Thon, M.: Das Erwerbspersonenpotential in der Bundesrepublik Deutschland. Entwicklung seit 1960 und Projektion bis 2000 mit einem Ausblick bis 2010, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 105, Nürnberg 1986.
- Thon, M.: Neue Modellrechnungen zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick auf 2030. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MittAB 4/1991, S. 673-688.
- Weidig, I.: Arbeitslandschaft 2010: Technische und sozioökonomische Einflußfaktoren. In: Tessaring, M. (Hrsg.): Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung, Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 201, Nürnberg 1996, S. 269-281.